

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
SERTA BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
INSPEKTORAT MAHKAMAH ULU**

SKRIPSI



Oleh:

ERASMUS NOVANDI KUENG
NPM 20.61201.121

**Diajukan untuk memenuhi salah satu
Syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHKAMAH SAMARINDA
2025**



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi Manajemen; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal 14 April 2025 bertempat di Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

- Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/II/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/V/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SKYPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukan Dosen Pembimbing dan Pengaji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan : 1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyelesaian Skripsi;
2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukan Tim Pengaji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

| No. | Nama Pengaji | Tanda Tangan | Keterangan |
|-----|---------------------------------------|--------------|------------|
| 1. | Dr. Suyanto,SE,M,SI | 1..... | Ketua |
| 2. | Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM | 2..... | Anggota |
| 3. | 'Dr, Sugeng Chairuddin, S. Sos., M.Si | 3..... | Anggota |

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : ERASMUS NOVANDI KUENG
NPM : 20.61201.121
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Serta Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Mahakam Ulu.
Nilai Angka/Huruf : 78,62 / = B+

Catatan :

1. LULUS / TIDAK-LULUS
2. REVISI / TIDAK-REVISI

Mengetahui

Pembimbing I

Dr. Suyanto,SE,M,SI.

Pembimbing II

Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM.



Dinindai dengan CamScanner

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH FASILITAS KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA SERTA BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR INSPEKTORAT MAHKAM ULU

Diajukan Oleh : ERASMUS NOVANDI KUENG

NPM : 20.61201.121

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

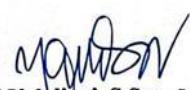
Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Pembimbing I,

Dr. Suyanto, SE, M.Si
NIDN : 0009087701

Pembimbing II,

Yeni Yahdiani, S.Sos., M.M
NIDN : 1120126901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Dr. M. Asim Yulidar Abbas, SE., M.M
NIP : 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 14 April 2025

HALAMAN PENGUJI

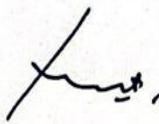
SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA :

Hari : Senin

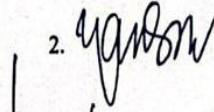
Tanggal : 14 April 2025

Dosen penguji :

1. Dr. Suyanto, SE., M.Si

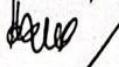


2. Yeni Yahdiani, S. Sos., MM


YAHDIANI

3. Dr. Sugeng Chairuddin, S. Sos., M.Si

3.


SUGENG CHAIRUDDIN



LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : Erasmus Novandi Kueng

NPM : 2061201121

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul :

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
INSPEKTORAT MAHKAM ULU**

Sebagaimana telah disarankan oleh Dosen penguji, sebagai berikut :

| No | Dosen Penguji | Bagian yang direvisi | Tanda Tangan |
|----|---|--|--------------|
| 1. | Dr. Suyanto, SE, M.Si | | |
| 2. | Yeni Yahdiani, S.SOS., M.M | <ul style="list-style-type: none">- Perbaiki tabel 1 secara horizontal.- Margin atas bawah 3 perbaiki 0,1- Tabel penelitian terdahulu diperbaiki 0,1- Tabel Bab I horizontal.- Lampirkan surat penelitian dari objek penelitian. | |
| 3. | Dr. Suggeng Chairuddin, S. Sos., M.Si | | |



RIWAYAT HIDUP



Erasmus Novandi Kueng, lahir di Long Iram Kabupaten Kutai barat, Provinsi Kalimantan Timur. Pada tanggal 25 November 2000, Merupakan anak ke empat dari lima bersaudara, dari pasangan Bapak Bill Deng dan Ibu Norbertha Hulo.

Menempuh pendidikan Sekolah Dasar pada Tahun 2008 s.d 2014 di SD Negeri 001 Long Iram, melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2014 s.d 2017 di SMP Negeri 1 Long Iram. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Long Iram pada Tahun 2017 s.d 2020. Dan tahun 2020 terdaftar sebagai Mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Konsentrasi Sumber Daya Manusia, pada tahun 2023. Mengikuti program Kuliah Kerja Nyata di Muara Jawa Kelurahan Muara Jawa Tengah, Kecamatan Muara Jawa, Kabupaten Kutai Kartanegara.

Erasmus Novandi Kueng.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya yang tiada henti, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Serta Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Mahakam Ulu**” ini dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sastra Satu (S-1) pada program studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Banyak pihak yang membantu serta membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dan rasa terima kasih yang tulus kepada:

1. Kepada kedua orang tua terkasih Ayahanda Bill Deng dan Ibunda Norbertha Hulo serta seluruh keluarga besar. Terimakasih atas segala pengorbanan tulus dan kasih yang diberikan yang tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga bapak dan mama sehat, panjang umur dan bahagia selalu.
2. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd.,M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Bapak Dr. Muhammad Astri Yulidar Abbas, SE., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, serta.
4. Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M. Ketua program studi manajemen FEB UWGM Samarinda.
5. Dr. Suyanto, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan serta koreksi dalam penyusunan proposal penelitian ini dan Ibu Hj. Yeni Yahdani, S.Sos., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan serta koreksi dalam penyusunan proposal penelitian ini, serta.

6. Bapak Budi Gunarjo Ompusunggu, SE, Ak, MM, CA,AAP,CfrA,CGCAE selaku Kepala Inspektur Inspektorat Mahakam Ulu yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk meneliti di instansi tersebut.
7. Seluruh Dosen dan staf FEB UWGM Samarinda.
bahwa didalam proposal penelitian ini masih terdapat kekurangan, tetapi penulis mengharapkan bahwa apa yang ada didalam proposal penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi mereka yang memerlukan.

Samarinda, 30 September 2024

Erasmus Novandi Kueng

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------------------------|
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI..... | Error! Bookmark not defined. |
| HALAMAN PENGUJI | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI | Error! Bookmark not defined. |
| RIWAYAT HIDUP | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR TABEL..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| ABSTRAK..... | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Batasan Masalah | 8 |
| 1.4 Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.5 Manfaat Penelitian..... | 9 |
| 1.6 Sistematika Penulisan..... | 9 |
| BAB II DASAR TEORI | 11 |
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 11 |
| 2.2 Tinjauan Teori | 12 |
| 2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 12 |
| 2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 14 |
| 2.2.3 Pengertian Kinerja | 16 |
| 2.2.4 Fasilitas Kerja..... | 18 |
| 2.2.5 Lingkungan Kerja | 21 |
| 2.2.6 Beban Kerja | 25 |
| 2.3 Model Konseptual | 30 |
| 2.4 Hipotesis | 30 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 32 |
| 3.1 Metode Penelitian..... | 32 |
| 3.2 Definisi Operasional Variabel..... | 32 |

| | |
|---|-----------|
| 3.3 Populasi dan Sampel | 33 |
| 3.4 Metode Analisis | 34 |
| 3.4.1 Teknik Analisis | 34 |
| 3.4.2 Analisis data kuantitatif | 34 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 35 |
| 3.6 Uji Instrumen..... | 35 |
| 3.6.1 Uji Validitas..... | 36 |
| 3.6.2 Uji Reliabilitas | 36 |
| 3.7 Uji Asumsi Klasik..... | 36 |
| 3.7.1 Uji Multikolinieritas..... | 36 |
| 3.7.2 Uji Heteroskedastisitas..... | 37 |
| 3.8 Regresi Linear Berganda..... | 37 |
| 3.9 Analisis Korelasi..... | 38 |
| 3.10 Koefisien Determinasi | 38 |
| 3.11 Pengujian Hipotesis | 39 |
| 3.11.1 Uji F (Simultan) | 39 |
| 3.11.2 Uji T (Parsial) | 39 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN..... | 40 |
| 4.1 Gambaran Umum Inspektorat Mahakam Ulu | 40 |
| 4.2 Informasi Umum | 41 |
| 4.3 Visi Dan Misi Inspektorat Mahakam Ulu | 42 |
| 4.4 Gambaran Objek Yang Diteliti..... | 42 |
| 4.4.1 Lokasi | 42 |
| 4.2.2 Struktur Organisasi Inspektorat Mahakam Ulu | 43 |
| 4.5 Uraian Tugas | 44 |
| BAB V HASIL ANALISI DAN PEMBAHASAN..... | 49 |
| 5.1 Analisis Data Peneltitian..... | 49 |
| 5.1.1 Rekapitulasi Kuisioner..... | 49 |
| 5.1.2 Uji Instrumen | 53 |
| 5.2 Uji Asumsi Klasik | 55 |
| 5.2.2 Uji Multikolinearitas..... | 55 |
| 5.2.3 Uji Heteroskedastisitas | 56 |

| | |
|--|-----------|
| 5.2.4 Linearitas | 57 |
| 5.3 Regresi Linear Berganda..... | 60 |
| 5.4 Koefisien Korelasi..... | 62 |
| 5.5 Koefisien Determinasi..... | 63 |
| 5.6 Uji Hipotesis..... | 64 |
| 5.6.1 Uji F..... | 64 |
| 5.6.2 Uji T.. | 65 |
| 5.8 Pembahasan Hasil Penelitian | 68 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN..... | 71 |
| 6.1 Kesimpulan..... | 71 |
| 6.2 Saran... | 72 |
| DAFTAR PUSTAKA | 75 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Table 1.1 Daftar Nama Pegawai Kantor Inspektorat Mahakam Ulu | 3 |
| Table 2.2 Penelitian Terdahulu | 11 |
| Table 3.3 Definisi operasional Variabel..... | 32 |
| Table 5.4.Fasilitas kerja (X1)..... | 50 |
| Table 5.5 Lingkungan Kerja (X2)..... | 51 |
| Table 5.6 Beban Kerja (X3)..... | 52 |
| Table 5.7 Kinerja Pegawai (Y1)..... | 53 |
| Table 5.8 Hasil Uji Validitas..... | 53 |
| Table 5.9 Hasil Uji Realibilitas..... | 54 |
| Table 5.10 Hasil Multikolinearitas..... | 55 |
| Table 5.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 56 |
| Table 5.12 Hasil Uji Linearitas Fasilitas Kerja..... | 58 |
| Table 5.13 Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja | 58 |
| Table 5.14 Hasil Uji Linearitas Variabel Beban Kerja (X3)..... | 59 |
| Table 5.15 Hasil Regresi Linear Berganda | 61 |
| Table 5.16 Hasil Uji Korelasi..... | 62 |
| Table 5.17 Hasil Uji Determinasi..... | 63 |
| Table 5.18 Hasil Uji F..... | 64 |
| Table 5.19 Hasil Uji T..... | 65 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Model konseptual | 30 |
| Gambar 4.2 Lokasi Kantor Inspektorat Mahakam Ulu..... | 42 |
| Gambar 4.3 Struktur Organisasi Inspektorat..... | 43 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian..... | 78 |
| Lampiran 2 Kuisioner | 80 |
| Lampiran 3 Surat Izin Penelitian..... | 83 |
| Lampiran 4 Hasil Rekapitulasi..... | 84 |
| Lampiran 5 Hasil output SSPS..... | 92 |
| Lampiran 6 Rekapitulasi Sarana dan Prasarana | 103 |

ABSTRAK

Erasmus Novandi Kueng, pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja serta beban kerja terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu. Dengan dosen pembimbing 1 Bapak Dr. Suyanto, SE. M.Si dan dosen pembimbing 2 Ibu Yeni Yahdiani, S.Sos, MM. Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu.

Metode penulisan ini adalah kuantitatif dengan menggunakan variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja. Hipotesis diuji dengan uji T (secara parsial) dan uji F (secara simultan). Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu. Pengambilan sampel adalah seluruh jumlah pegawai sebanyak 56 sampel.

Hasil analisis ini menunjukkan fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu, beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu.

Kata Kunci : fasilitas kerja, lingkungan kerja, beban kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang begitu penting bagi suatu organisasi atau institusi karena sumber daya manusia merupakan kunci yang dapat menentukan perkembangan dan kemajuan suatu organisasi. Dengan hal tersebut menandakan bahwa diperlukan adanya suatu proses pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang baik pada suatu organisasi guna untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika sumber daya manusia (SDM) memiliki kualitas dan keahlian yang baik maka dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap suatu organisasi. Sebab sumber daya merupakan aset yang paling utama dan paling berharga untuk mendukung keberhasilan organisasi. Jika tidak adanya sumber daya manusia yang baik dalam lembaga atau suatu organisasi maka akan sulit untuk bisa berkembang dan maju dalam mencapai keberhasilan yang diinginkan dan diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat jauh lebih berkembang dan juga maju secara maksimal, maka dari itu dibutuhkannya pegawai yang mempunyai keahlian atau kompetensi dengan tujuan memberikan perkembangan dan kemajuan pada sebuah organisasi.

Kantor Inspektorat Mahakam Ulu, sebagai lembaga pengawasan internal pemerintah daerah, memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam memastikan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih. Oleh karena itu untuk memastikan hal tersebut diperlukan berbagai upaya yang dilakukan, Seperti memiliki alat sarana prasarana kantor yang lengkap dan memadai guna memberikan kenyamanan dalam bekerja pegawai.

Fasilitas kerja yang memadai merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya fasilitas kerja yang tersedia dan memadai tentu akan memperlancar serta mempermudah proses kerja pegawai. Fasilitas ini mencakup infrastruktur fisik seperti kantor yang nyaman, peralatan kerja yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja, sehingga pegawai dapat fokus pada tugas-tugasnya tanpa gangguan yang berlebihan. Namun, jika fasilitas kerja tidak memadai, maka pegawai akan mengalami kesulitan dalam melakukan tugasnya yang dapat berdampak negatif pada kinerjanya. Berdasarkan observasi atau wawancara yang dilakukan kepada Inspektur Inspektorat Mahakam Ulu yaitu pak Budi Gunarjo Ompusunggu, SE,Ak,MM,CA,AAP,CfrA,CGCAE Kantor Inspektorat Mahakam Ulu memiliki fasilitas kerja yang belum mencukupi dan memadai, Fasilitas kerja yang dimaksud terdiri dari fasilitas perlengkapan kerja, seperti kondisi gedung kantor yang kurang baik termasuk kursi, meja dan kursi tamu, lemari, alat komunikasi, kendaraan operasional, kipas angin atau ac, ruang kerja yang kurang memadai dan penerangan yang kurang cukup. Apabila dilihat berdasarkan jumlah fasilitas alat kerja, maka bisa dinyatakan belum cukup terpenuhi. Oleh sebab itu untuk mendukung pekerjaan pegawai dibutuhkan ketersediaan fasilitas kerja yang memadai guna mempermudah pekerjaan pegawai.

Berikut ini daftar nama pegawai kantror inspektorat mahakam ulu, adalah sebagai berikut.

Table 1.1 Daftar Nama Pegawai Kantor Inspektorat Mahakam Ulu

| No | Nama | Jabatan |
|-----------|--|--|
| 1. | Budi Gunarjo Ompusunggu, SE,Ak,MM,CA,AAP,CfrA,CGCAE | INSPEKTUR |
| 2. | Gerson, SE.M.,Si | IRBAN I |
| 3. | Margono, ST,.M.Si | IRBAN II |
| 4. | P. Alan Jirang, SE.,M.Si | IRBAN III |
| 5. | Dominika Devung Jaang, SE.M.A.P | Perencanaan Ahli Muda |
| 6. | Anastasia Tubun, SE | Kasubag Umum,, Kepegawaian dan Keuangan |
| 7. | Renika Astuti, SE,.M.A.P | Auditor Ahli Muda |
| 8. | Natalis Karun, SE,M.Si | Auditor Ahli Muda |
| 9. | Ir. Yebrani Megasa SST,.PM | Auditor Ahli Muda |
| 10. | Margareta Sri Hartuti, S.Pd.,M.A.P | Auditor Ahli Muda |
| 11. | Hendra Wibowo Hului, S.Sos, | Auditor Ahli Muda |
| 12. | Willem Hendrik Gunarso, Ssi,.M.A.P | Auditor Ahli Muda |
| 13. | Anastasia Natalia Sudarwati, SE | Auditor Ahli Pertama |
| 14. | Teddy Andrianus Mirah, SE | Auditor Ahli Pertama |
| 15. | Evolonia Dypuri Dew, S.IP.,M.Si | Auditor Ahli Pertama |
| 16. | Lea Anglina Ping, Sos.,M.Si | Auditor Ahli Pertama |
| 17. | Irwan Pirda Atmy Danisa, SE.,M.E | Auditor Ahli Pertama |
| 18. | Kukuh Wijaksono Liah, S.IP | Auditor Ahli Pertama |

| | | |
|-----|--|------------------------------|
| 19. | Erik Firnandus Bang, S.T | Auditor Ahli Pertama |
| 20. | Carolina Noverina Song Wang, SE | Auditor Ahli Pertama |
| 21. | Kresensia Eka Suba, S.T | Auditor Ahli Pertama |
| 22. | Ruli Mazaya Amajida, A.Md.Ak | Auditor Terampil |
| 23. | Natan Novtarain Tirta Adi Kusuma, A.Md.Ak | Auditor Terampil |
| 24. | Veronika Hubung | Pengadministrasi Umum |
| 25. | Cornelia Sui Ngulan Buring, S.Sos | SI |
| 26. | Elizabeth, SE | SI |
| 27. | Yolenta Bong | Pengadministrasi Persuratan |
| 28. | Meri Andani | Pengadministrasi Kepegawaian |
| 29. | Lerim Kwing | Pengadministrasi Persuratan |
| 30. | Paskaria Inoq | Pengelolaan Database |
| 31. | Kurniaris Tusau | Pengelolaan Surat |
| 32. | Krisnawati Dirang | Pengadministrasi Keuangan |
| 33. | Lita Halviani Lireh | Pengadministrasi Umum |
| 34. | Riska Aprilita Idang | Pengelolaan Database |
| 35. | Markus Lejiu | Pengelolaan Data |
| 36. | Mardelius | Pengelolaan Data |
| 37. | Adipianus Bayo | Petugas Keamanan |
| 38. | Lusiana Hipui | Pranata Jamuan |

| | | |
|-----|----------------------------|--|
| 39. | Novita Susana | Pranata Kearsipan |
| 40. | Yunius Jelivan, ST | Perencanaan |
| 41. | Chasnawati Suting, A.Md | Arsiparis |
| 42. | Emiliana Hulau Liman, A.Md | Arsiparis |
| 43. | Jesika Mening Nyurang | Pengadministrasi Umum |
| 44. | Aris R Matolah | Pengadministrasi Umum |
| 45. | Markus Puding | Pengelolaan |
| 46. | Stanisius Tului | Pengadministrasi Umum |
| 47. | Brigita Dom | Pengelola Surat |
| 48. | Norman, SH | Auditor Kepegawaian |
| 49. | Meri | Pengelola Surat |
| 50. | Eti | Pengadministrasi Umum |
| 51. | Selviana Usun | Pengadministrasi Umum |
| 52. | Wilidina Lutep | Pengelola Database |
| 53. | Fransiskus Usaat | Pengelola Surat |
| 54. | Yuliana Inuq | Pengelola Surat |
| 55. | Frederikus Madang | Pengadministrasi Umum |
| 56. | Matius Pino | Bagian Umum Kepegawaian dan Keuangan Pengemudi |

Sumber : Inspektorat, 2024.

Lingkungan kerja yang sehat dan positif juga sangat penting dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. lingkungan kerja yang

mendukung dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Faktor-faktor seperti keamanan, keselamatan, dan kenyamanan kerja harus dipertimbangkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan kinerja yang optimal. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung, juga dapat membantu dalam meningkatkan rasa semangat diri pada seseorang agar mempunyai sikap loyal kepada organisasi. Biasanya, lingkungan yang mendukung terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non- fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari semua alat fisik seperti meja, kursi, komputer yang cukup dan lainnya. Lingkungan kerja non-fisik terdiri dari hubungan antara sesama rekan kerja maupun hubungan antara atasan dan bawahan.

Namun, lingkungan kerja yang terjadi pada Kantor Inspektorat Mahakam Ulu pada dasarnya lingkungan kerjanya masih perlu melakukan banyak pembenahan, karena masih kurangnya memperhatikan keadaan lingkungan fisik pada ruang kerja pengaturan suhu udara didalam ruang kerja masih kurang begitu baik meskipun sudah dilengkapi fasilitas pendingin, sehingga kurangnya sirkulasi udara pada ruang kerja menimbulkan rasa panas, pada saat pegawai bekerja dan tata ruang kerja masih tidak pernah berubah, juga masih terdapat pencahayaan yang masih kurang sehingga pegawai harus menyalakan lampu agar pencahayaan didalam ruangan cukup, masih terdapat juga ruangan yang kurang ventilasi udara yang memadai serta masih sering terdengar suara kendaraan yang mengganggu pegawai dalam melakukan tugasnya.

Beban kerja yang seimbang juga merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dan juga beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan yang berlebihan dan stress, yang dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu rendah juga membuat pegawai merasa tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaan. beban kerja tersebut meliputi berbagai macam tuntutan pekerjaan yang dilakukan seperti target yang harus dicapai, kemudian kondisi pekerjaan yaitu lingkungan atau situasi ditempat kerja pegawai dalam pekerjaan yang dilakukan, selanjutnya penggunaan waktu kerja, yaitu jangka waktu pegawai melakukan pekerjaannya.

Kinerja pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan strategi lembaga. Kinerja pegawai yang optimal dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam pengelolaan dan pelayanan publik. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian yang sistematis untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai di lembaga ini sangat krusial karena langsung berhubungan dengan kualitas pengawasan dan hasil pemeriksaan yang dihasilkan.

Mengacu pada penjelasan diatas, penulis bermaksud mengadakan penelitian mengenai pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Serta Beban Kerja Terhadap Kinerja Kantor Inspektorat Mahakam Ulu.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah fasilitas kerja, lingkungan kerja, serta beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Mahakam Ulu?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu?

1.3 Batasan Masalah

Dalam pembahasan pada latar belakang, agar penelitian ini tidak terlalu kuat maka penelitian ini membatasi masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada kantor Inspektorat Mahakam Ulu pada bulan 12 tahun 2024.
2. Penelitian ini hanya berfokus kepada pembahasan yang mengenai Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, serta Beban Kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat mahakam ulu.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diungkapkan diatas, maka itu tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat mahakam ulu.
2. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor inspektorat mahakam ulu.

3. Untuk mengetahui apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor inspektorat mahakam ulu.
4. Untuk mengetahui apakah Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja serta Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor inspektorat mahakam ulu.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Sebagai masukan untuk kantor inspektorat mahakam ulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerga pegawai, sehingga dapat dijadikan acuan dalam pengembangan kualitas kerja dimasa yang akan datang nantinya.
2. Sebagai bahan masukan atau tambahan pengetahuan, wawasan, pengalaman, dan juga sebagai bahan referensi untuk penelitian berikutnya.
3. Untuk memperoleh gelar sarjana manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar dalam penyusunan skripsi ini, maka penulis membaginya dalam tiga bab seperti yang diuraikan dalam sistematika penulisan berikut :

Pendahuluan mengemukakan tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : DASAR TEORI

Dasar teori pada bab ini diuraikan secara jelas dan rinci tentang penelitian terdahulu, teori dan model konseptual.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan dari hasil penelitian tentang metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan metode analisis.

BAB IV : GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

Menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, visi dan misi, struktur organisasi dan tugas pokok

BAB V : PEMBAHASAN

Menguraikan tentang analisis dan pembahasan mengenai hasil penelitian

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

DASAR TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan bagi penulis dalam menjalankan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam penelitian ini. pada kajian penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan adalah sebagai berikut:

Table 2.2 Penelitian Terdahulu

| No. | Nama, tahun, judul | Variabel | Perbedaan | Persamaan |
|-----|---|---|---|--|
| 1. | Zenni Monalista (2021) Pengaruh pemberian insentif, fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Inspektorat daerah labuanbatu | Pemberian insentif, fasilitas kerja, motivasi, kinerja. | Judul dan tahun, lokasi penelitian, Jumlah responden yang diteliti. | Terdapat persamaan pada variabel fasilitas kerja, variabel kinerja. persamaan pada teknik pengambilan sampel yaitu seluruh jumlah populasi (total sampling). |
| 2. | A. Nuril Anshori (2021) Pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja aparat pengawasan internal pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro | Disiplin, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja. | Judul dan tahun, lokasi penelitian, Jumlah responden yang diteliti. | Terdapat persamaan pada variabel lingkungan kerja, variabel kinerja, dan pada teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sensus sampling |
| 3. | Imelda Virgula Wisang (2023) Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor | Beban kerja, stres kerja, kinerja. | Judul dan tahun, lokasi penelitian, Jumlah responden yang diteliti. | Terdapat persamaan pada variabel beban kerja serta variabel kinerja, dan juga teknik |

| | | | | |
|----|---|--|---|---|
| | inspektorat Kabupaten Sikka | | | yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. |
| 4. | Aco Gunawam (2023) Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi Terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. | Beban kerja, stres kerja, kinerja. Motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, kinerja. | Judul dan tahun, lokasi penelitian, Jumlah responden yang diteliti. | Terdapat persamaan pada variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja, persamaan pada teknik yang digunakan yaitu sampling jenuh |

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebuah rangkaian keputusan yang diambil demi mengelola hubungan dari ketenagakerjaan, seperti contohnya para calon pegawai, pegawai lama atau tetap, dan para pensiunan dengan maksimal dimulai dari proses pengrekutan, peyeleksian, penempatan, serta pemeliharaan yang di dalamnya terdapat kompensasi dan kesejahteraan, serta terminasi yang berguna dalam meraih tujuan organisasi pada umumnya disebut dengan manajemen SDM atau sumber daya manusia.

Tentu saja tujuan organisasi adalah untuk memelihara ketenagakerjaan dan meningkatkan kinerja atau performa dari para karyawan atau tenaga kerja. Manajemen SDM memegang kendali penuh untuk dapat menjaga tetap berjalannya organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan yang sudah diupayakan selama ini. Dengan keperluan perusahaan atau organisasi. “*The right man in the right place*”

adalah istilah yang tepat yang artinya “orang yang tepat di tempat yang tepat”. Itulah peran dari fungsi pengadaan yang harus terpenuhi.

Menurut Henry Simamora dalam Fachrurazi (2021:6) MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangn karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

Berdasarkan Mutiara S. Panggabean dalam Fachrurazi (2021:7) MSDM adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan- kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Ouzali Saydam dalam Fachrurazi (2021:7) MSDM adalah terdiri dari dua kata yaitu: manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur atau mengendalikannya. Dengan demikian manajemen pada dasarnya dapat diterjemahkan menjadi pengelolaan, penataan, pengurusan, pengaturan atau pengendalian. Sedangkan sumber daya manusia semula merupakan terjemahan dari human recourse. Namun ada pula para ahli yang menyamakan SDM dengan man power atau tenaga kerja, bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian SDM dengan personel (personalia, kepegawaian dan sebagainya).

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Munurut Priyono dan Marnis (2008:6) Terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM. Didalam buku ini dikemukakan lima fungsi, yaitu:

- a. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama, yaitu:

- 1) Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang:
- 2) Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

- b. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengsisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- a. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan:
- b. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada diluar organisasi (*eksternal*) maupun dari dalam organisasi (*internal*).

- c. Penilaian Kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaliknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja yang ditetapkan.

Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- 1) Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja;
- 2) Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja. Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilaian maupun yang dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan startegis, yaitu:

- 1) Menentukan merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;
- 2) Memperbaiki kualitas lingkungan kerja dan program-program perbaikan produktifitas.
- 3) Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

Salah satu *outcome* yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

d. Pencapaian efektifitas hubungan kerja.

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian memperkerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- 1) Mengakui dan menaruh rasa hormat (*respek*) terhadap hak-hak pekerja;
- 2) Melakukan tawar-menawar (*bargaining*) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan.
- 3) Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

2.2.3 Pengertian Kinerja

Prestasi kerja atau yang dikenal juga sebagai kinerja pegawai adalah hasil dari upaya yang dilakukan oleh seseorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kinerja mempunyai dampak langsung pada kepuasaan karyawan terhadap tingkat kinerja kesesuaian kerja. Kemampuan dan motivasi harus diperhitungkan, dan kinerja yang unggul sebagian disebabkan oleh tidak adanya hambatan bagi pekerja (E. D. Rahayu et al., 2023).

Pentingnya kinerja bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak dapat dipandang enteng. Kinerja dapat diartikan sebagai “kualitas dan kuantitas tugas yang diselesaikan, baik secara individu maupun dalam kelompok” kinerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana tujuan organisasi terpenuhi, kinerja dapat menunjukkan seseorang dalam menjalankan tugas (Rangkuti et al., 2021).

a. Faktor-Faktor Kinerja

Para pimpinan perusahaan atau kantor sangat menyadari bahwa ada perbedaan kinerja antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun para pegawai bekerja pada bagian yang sama, namun produktivitas mereka bisa tidak sama. oleh karena itu berikut merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut:

1) Faktor Internal

Salah satu faktor internal yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi disini dipahami secara luas termasuk minat pegawai walaupun jelas kedua konsep ini memiliki arti tersendiri.

2) Faktor Eksternal

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa ada beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja. Terlebih dahulu dijelaskan faktor lingkungan fisik. Lingkungan fisik disini berarti lingkungan kerja.

b. Indikator Kinerja

Indikator kinerja sangatlah penting digunakan dalam mengukur sebuah kinerja, baik itu kinerja individu. Kinerja tim atau kelompok maupun kinerja individu. Sehingga dari hasil pengukuran tersebut akan mendapatkan hasil secara kuantitatif dari survey data yang dilakukan.

Selain itu indikator kinerja juga dapat dilihat melalui sebuah proses dari hasil observasi atau pengamatan yang dilakukan dari aspek perilaku

manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk harapan kedepan yang lebih baik.

Menurut Wehelmina Rumawas (2011:63) Terdapat tiga indikator kinerja yaitu:

1) Kuantitas

Untuk melihat banyaknya pekerjaan yang dapat dikerjakan sesuai dengan target yang ditentukan.

2) Kualitas kinerja

Dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu dari pengetahuan dan keterampilan mampu mengerjakan sebuah pekerjaan yang diberikan dengan baik.

3) Waktu

Sebagai indikator penentu semua pekerjaan sebagai tanggung jawab individu dikerjakan dengan segala baik sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh organisasi.

2.2.4 Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja sangat penting bagi suatu instansi karena membantu pegawai melakukan tugas mereka, karena dengan fasilitas kerja yang lengkap, maka pegawai dapat mencapai hasil yang diharapkan. Fasilitas kerja berupa perlatan kerja, perlengkapan kantor, ruang kerja yang nyaman, hingga fasilitas penunjang lainnya seperti kantin, ruang istirahat, atau fasilitas ruang rapat.

Menurut Sedarmayanti (2018) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan Fahmi dan Ratnawati (2020) menjelaskan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana untuk melayani pegawai dalam melakukan kegiatan.

Sedangkan Asnawi (2019) mendefinisikan fasilitas kerja sebagai sarana pendukung berbentuk fisik yang digunakan dalam kegiatan normal perusahaan.

Dari beberapa pengertian mengenai fasilitas kerja diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan alat, benda, atau ruang lingkup kerjaan yang mampu membantu pegawai dalam menunjang serta menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat sasaran.

b. Indikator Fasilitas Kerja

Ada beberapa indikator fasilitas kerja , yaitu:

1) Fasilitas Alat Kerja Operasional

Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan pegawai. Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer, digunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan.

2) Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini ialah:

- a. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih pembuangan air kotor halaman parkir.
- b. Ruangan kerja yang memadai dengan lay out yang efisien, ruang kerja yang memadai akan membuat nyaman sehingga akan tenang dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Penerangan yang cukup, dengan penerangan yang cukup maka sangat membantu dalam penyelesaian tugas.
- d. Mebel yang meliputi meja dan kursi meja, meja dan kursi tamu, lemari dengan segala macam bentuk yang diperlukan ditempat kerja.
- e. Alat komunikasi berupa telefon dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput pegawai.
- f. Alat-alat yang berfungsi sebagai penyegar ruangan, seperti kipas angin, air conditioning.
- g. Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat memasak, alat pencuci, alat penbersih dan lain-lain).
- h. Fasilitas sosial

Fasilitas yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi secara sosial. Misalnya disediakannya mess, asrama untuk para pegawai, rumah

jabatan, rumah dinas dan kendaraan dinas juga merupakan fasilitas sosial (sepeda motor, mobil). Fasilitas sosial ini merupakan fasilitas yang perlu diperhatikan untuk mendorong para pegawai dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaannya. Penyediaan dari penggunaan fasilitas sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan pegawai, baik dari segi jumlah maupun segi kualitas. Pengaturan yang objektif dan dirasa adil dan akan sangat membantu kedua belah pihak (organisasi dan pegawai) memperlancar usaha.

2.2.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan Nitisemito (2015:109) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerja yang dilakukan, setiap perusahaan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Sedangkan, Ahyari (2015: 124) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi dimana karyawan tersebut bekerja.

Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (2015:151) mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga

tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar diperoleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

a. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) Ketidaknyamanan saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas, karena pekerja akan melakukan aktivitasnya yang kurang optimal dan akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersemangat dan membosankan, sebaliknya apabila kenyamanan kerja tercipta saat pekerja melakukan aktivitasnya dengan optimal, dikarenakan kondisi lingkungan pekerja yang sangat baik dan mendukung serta akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai.

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik
 - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan,

sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain- lain.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berakibat dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.

b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Wulan (2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

2) Faktor Lingkungan kerja Non Fisik

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pimpinan
- d. Kerja sama antar kelompok

e. Kelancaran komunikasi

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator sangat berkaitan dengan evaluasi yang akan dilakukan seperti evaluasi untuk memastikan bahwa lingkungan kerja telah tersedia dengan baik. Berikut indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:18), sebagai berikut:

1) Penerangan/Pencahayaan

Pencahayaan mengacu pada jumlah yang diizinkan masuk ke stasiun kerja masing-masing karyawan. Dengan pencahayaan yang tepat, anda dapat menciptakan

lingkungan yang menyenangkan bagi karyawan.

2) Suhu udara

Suhu sekitar lingkungan kerja karyawan merupakan penentuan penting dari tingkat kenyamanan mereka secara keseluruhan. Kapasitas pekerja untuk mempertahankan fokus dapat terpengaruh secara negatif ketika suhu sekitar di lingkungan terlalu tinggi atau terlalu rendah.

3) Suara bising

Suara bising merupakan tingkat kepedulian karyawan yang mempengaruhi aktivitas kerjanya.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Istilah “ruang” mempertahankan sejauh ruang nyata yang memisahkan dua individu dalam pengaturan kerja, dan mungkin tidak memiliki perabot dan peralatan yang diperlukan untuk memfasilitasi pekerjaan lebih efisien dan efektif.

5) Kemampuan bekerja

Ketika karyawan diberi kesempatan, mereka lebih cenderung mengalami rasa nyaman dan menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka.

6) Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya

Pembentukan tim yang kohesif secara signifikan meningkatkan kemungkinan berhasil mencapai tujuan yang digariskan oleh perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi karyawan untuk menumbuhkan hubungan yang harmonis di antara mereka sendiri selama keterlibatan kerja mereka.

2.2.6 Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung Johari (2018:30). beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.Yuniarsih dan Priyanto (2018:30) sedangkan Kasmir (2019:40) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Mengacu pada banyaknya definisi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

a. Dampak Beban Kerja

Menurut Diana (2019) beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan hal-hal seperti:

1) Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki tenaga kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena pekerja merasa kewalahan dan kelelahan yang berakibat menurunnya konsentrasi, pengawasan diri, dan akurasi kerja.

2) Keluhan Pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena pelanggan tidak puas dengan hasil kerja yang diberikan atau hasil kerja tidak sesuai harapan para pelanggan.

3) Kenaikan Tingkat Absensi

Pekerja yang memiliki beban kerja terlalu banyak akan merasa kelelahan dan akhirnya sakit. Hal ini berdampak pada tingkat absensi karyawan. Ketidakhadiran pekerja akan mempengaruhi kinerja organisasi

b. Indikator Beban Kerja

Putra Harini dalam I komang Budiasa (2018:35) menjelaskan indikator beban kerja yang dipakai dalam penelitiannya sebagai berikut.

1) Target yang harus dicapai.

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

3) Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

4) Standar pekerjaan

Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Harini dalam I Komang Budiasa (2018:32) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1. Faktor eksternal.

Beban yang berasal dari luar tubuh (*wring stressor*) seperti:

- a. Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

- c. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Sedangkan Gibson dalam Chandra dan Adriansyah (2017:32) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1. *Time pressure* (tekanan waktu)

Adanya ketentuan batas waktu atau deadline justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan sehingga dapat mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan suatu pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres dilingkungan kerja. Jadwal kerja padat, berkelanjutan, tanpa adanya waktu istirahat atau libur dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3. *Role ambiguity* dan *role conflict*

Role ambiguity atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

4. Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja termasuk kesehatan dan performance. Karyawan dengan kondisi kerja sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat mengganggu pencapaian tugas dan dapat dipastikan akan memperberat beban kerja.

5. *Information overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Penggunaan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin komplek informasi yang diterima, dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan sehingga dapat berpengaruh terhadap kesehatan pekerja jika tidak ditangani dengan baik.

6. *Temperature extremes* atau *heat overload*

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang berisiko seperti seperti tingginya suhu udara dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini dapat terjadi jika kondisi tersebut berlangsung dalam waktu lama dan tidak tersedianya peralatan untuk mengatasinya.

7. *Repetitive action*

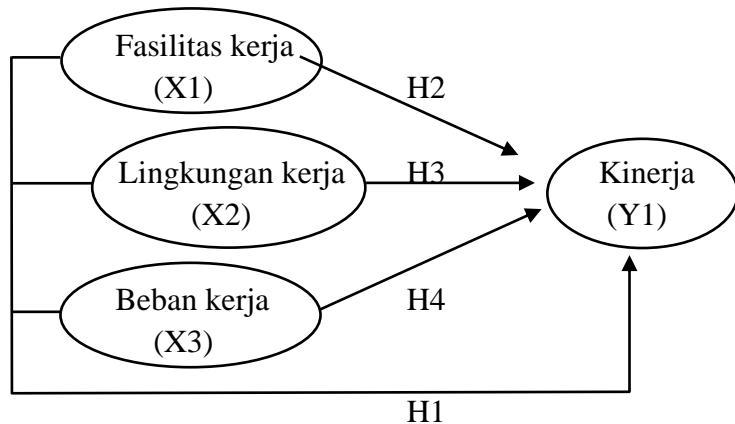
Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan

mengetik, atau pekerja assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbulnya rasa bosan, rasa monoton pada akhirnya dapat.

2.3 Model Konseptual

Berdasarkan dasar teori yang telah dikemukakan, maka model konseptual dalam penelitian ini dapat penulis gambarkan sebagai berikut.

Gambar 2.1 Model konseptual



2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan maka dugaan sementara yang penulis kemukakan adalah:

HO1 : Diduga bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja serta beban kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

Ha1 : Diduga fasilitas kerja, lingkungan kerja, serta beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor inspektorat mahakam ulu.

HO2 : Diduga bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

Ha2 : Diduga fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor inspektorat mahakam ulu.

HO3 : Diduga bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

Ha3 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai kantor inspektorat mahakam ulu.

HO4 : Diduga bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Ha4 : Diduga beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor dinas inspektorat mahakam ulu.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada sifat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2014 : 14).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Table 3.3 Definisi operasional Variabel

| No | Variabel | Indikator Variabel |
|----|--|--|
| 1. | Fasilita kerja (X1) Seluruh alat kerja yang digunakan dalam bekerja oleh pegawai kantor Inspektorat. | 1. Mesin dan peralatan (ac, meja komputer, meja kerja, meja rapat). 2. Prasarana (ruang kantor, ruang rapat). Semua fasilitas yang disediakan di dalam kantor adalah semua fasilitas yang digunakan oleh pegawai. |
| 2. | Lingkungan kerja (X2) Segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu. | (Lingkungan Fisik) 1) Penerangan didalam ruangan, listrik yang cukup memadai sangat baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. 2) Keadaan udara dan suhu dalam ruangan kerja pegawai dapat memberikan rasa nyaman selama melakukan aktifitas selama menyelesaikan pekerjaannya. |

| | | |
|----|--|--|
| | | <p>3) Ruangan kerja yang cukup luas dan tersusun dengan rapi dapat mendukung kinerja pegawai dalam bekerja.</p> <p>(Lingkungan Non Fisik)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan sangat berjalan dengan baik. 2. Hubungan yang terjalin antara rekan kerja satu dan yang lainnya berjalan dengan baik. |
| 3. | <p>Beban kerja (X3)</p> <p>Kondisi beban pekerjaan yang ditanggung pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaannya</p> | <p>Kondisi pekerjaan, yaitu seberapa jauh pemahaman seorang pegawai dalam memahami pekerjaannya dengan baik.</p> <p>Penggunaan waktu kerja, penggunaan waktu kerja yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja pegawai.</p> <p>Target yang harus dicapai, target kerja yang ditetapkan oleh pegawai akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh pegawai.</p> |
| 4. | <p>Kinerja (Y)</p> <p>Sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, dan misi.</p> | <p>Kuantitas, semua pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.</p> <p>Kualitas Kinerja, semua pegawai dalam setiap bagian bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik yang menjadi tanggung jawab.</p> <p>Waktu, semua pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan tepat waktu.</p> |

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2018 : 81) populasi adalah wilayah generalisasi yang

terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Inspektorat Mahakam Ulu, dengan jumlah populasi sebanyak 56

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018 : 81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel digunakan teknik sampel jenuh. Pada penelitian ini, data yang diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 56

3.4 Metode Analisis

3.4.1 Teknik Analisis

Kegiatan yang melakukan perhitungan untuk menjawab masalah dan melakukan perkiraan untuk menguji asumsi yang telah diajukan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

3.4.2 Analisis data kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah metode analisis yang melibatkan perhitungan berupa menilai secara kuantitatif besarnya pengaruh perubahan pada satu atau lebih peristiwa dengan menggunakan alat analisis statistik. Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah yaitu SPSS adapun alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas dan uji realibilitas

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data adalah cara yang teratur dan objektif untuk memperoleh atau pengukuran informasi baik bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Menurut Sugiyono (2018 : 197) observasi adalah suatu proses dimana peneliti memperoleh informasi dengan mengamati orang dan tempat selama penelitian. Kegiatan pengamatan secara langsung guna mendapatkan informasi secara individu, proses pekerjaan dan masalah-masalah pada objek tersebut di Kantor Inspektorat Mahakam Ulu.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018 : 192) kuesioner merupakan teknik mengumpulkan data responden yang telah diisi dengan jawaban yang lengkap dari pertanyaan yang diberikan setelahnya kuesioner dikembalikan ke peneliti. Bentuk pertanyaan yang diberikan kepada responden yaitu kepada pegawai Kantor Inspektorat Mahakam Ulu.

3.6 Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan pengukuran semua variabel pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, yang akan disampaikan kepada responden untuk memberikan pernyataan sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialaminya. Angket sebagai instrumen harus memenuhi persyaratan yang utama, yaitu valid dan reliabel.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut V. Wiratman Sujarweni (2015:192) Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir-butir pertanyaan diuji validitasnya. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ana Rahmadhayanti (2019:87) pengujian reabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil tetap. Atau dapat dikatakan bahwa uji reabilitas pada dasarnya merupakan uji untuk mengetahui apakah koesioner yang disebarluaskan memiliki data stabil, reabilitas, dan dapat dipercaya. Jika hasil nilai dari uji reabilitas memiliki nilai yang cukup tinggi maka data tersebut reliabel atau *cronbach's alpha* $>0,06$.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas yaitu untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen dan dependen. Menurut Ghazali (2018 : 105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi yang baik tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Hasil uji Multikolinieritas dari nilai tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF) apabila nilai VIF < 10 , berarti tidak

terdapat multikolinearitas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolinieritas pada data tersebut.

3.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018 : 135) Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan adanya ketidaksamaan varian dari resedual observasi model regresi. Uji heteroskedastisitas ditentukan menggunakan koefisien korelasi rank sparman antara masing-masing variabel bebas dengan penggangu. Jika nilai probabilitas (sig) $>$ dari 0,5 maka terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Linearitas

Menurut Sugiyono (2015:323) uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan dari variabel independen dengan variabel dependen apakah linier atau tidak”. Jika terdapat hubungan yang linier maka digunakan analisis regresi linier. Sedangkan jika tidak terdapat hubungan linier antara dua variabel tersebut maka digunakan analisis regresi non-linier”.

1. “Jika nilai $sig > 0,05$, maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah linier”.
2. “jika nilai $sig < 0,05$, maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah tidak linier”

3.8 Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017 : 192) Regresi linear berganda merupakan regresi yang menggunakan satu variabel terikat dan dua lebih variabel. Oleh karena

itu, analisis regresi linear berganda dilakukan ketika jumlah variabel independen paling sedikit 2. analisis regresi linear berganda menggunakan persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Bilangan Konstan

β : Koefisien Regresi Variabel Bebas

β_1 : Koefisien Regresi

β_2 : Koefisien Regresi

X_1 : Fasilitas Kerja

X_2 : Lingkungan Kerja

X_3 : Beban Kerja

e : Nilai Residual

3.9 Analisis Korelasi

Dalam analisis korelasi yang dicari adalah koefisien korelasi yaitu angka yang mengatakan derajat hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel (Y) atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel dependen dengan variabel dependen.

3.10 Koefisien Determinasi

Menurut Augusty (2014 : 241) koefisien determinasi dipakai untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai

koefisien determinasi atau Adjusted R² memiliki nilai antara nol dan satu. Koefisien determinasi atau Adjusted R² yang mendekati satu berarti menunjukkan pengaruh variabel bebas (X) besarnya pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y). sebaliknya, koefisien determinasi atau nilai Adjusted R² lebih kecil dari nol atau mendekati nol, maka variabel bebas (X) berpengaruh yang kecil terhadap variabel terikat (Y).

3.11 Pengujian Hipotesis

3.11.1 Uji F (Simultan)

Menurut Ghazali (2018:98) uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Cara pengujinya, apabila signifikan kurang dari 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima begitu juga sebaliknya

3.11.2 Uji T (Parsial)

Menurut Ghazali (2018:98) uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara melakukan uji T yaitu signifikan kurang dari 0,05 maka H_a diterima dan H₀ ditolak begitu juga sebaliknya.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Inspektorat Mahakam Ulu

Inspektorat Kabupaten Mahakam Ulu terbentuk berdasarkan Peraturan Bupati Mahakam Ulu Nomor 27 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah yang merupakan amanat dari Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Inspektorat selaku Aparat Pengawasan Intern Pemerintah mempunyai *peran* melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah yang berlaku sebagai assurance dan consulting (audit internal) bagi OPD yang melaksanakan urusan wajib maupun urusan pilihan Pemerintah Kabupaten Mahakam Ulu.

Berdasarkan Peraturan Bupati Mahakam Ulu Nomor 27 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, susunan Organisasi Inspektorat Kabupaten Mahakam Ulu terdiri dari :

1. Inspektur ;
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional;
2. Sekretaris, membawahkan :
 - a. Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan;
 - b. Sub Bagian Perencanaan Program, Evaluasi dan Pelaporan;
3. Inspektur Pembantu Wilayah I;
4. Inspektur Pembantu Wilayah II;
5. Inspektur Pembantu Wilayah III;

4. 2 Informasi Umum

Status Lembaga : Organisasi Perangkat Daerah

SK Lembaga : Peraturan Bupati Mahakam Ulu Nomor 16 Tahun 2023

Tahun Berdiri : Tahun 2013

Nama Kepala : Budi Gunarjo Ompusunggu, SE. AK. MM,CA. AAP.

CFrA. CGCAE

SK Kepala : Berdasarkan Keputusan Bupati Mahakam Ulu Nomor :
821.2.3.4/130.7/BKPP/XII/2017 tanggal 21 Desember 2017

Alamat Lembaga : Jl. Gunung Belareq Gang Dunhill RT. VII, Ujoh Bilang
Kec. Long Bagun, Kabupaten Mahakam Ulu, Kalimantan
Timur 75767

Kelurahan : Ujoh Bilang

Kecamatan : Long Bagun

Kabupaten/Kota : Mahakam Ulu

Provinsi Koordinat : Kalimantan Timur G6CQ+R73 (Google Maps)

Kode Pos : 75767

No Telepon : 0545-4041-287

URL Website : <https://www.inspektorat.mahakamulukab.go.id/>

E-mail : inspektoratmahulu29@gmail.com

Status Gedung : Sewa Rumah Warga

Jam Kantor : Senin – Jum’at, 08:00 -17:00

Pukul : 08:00 s/d 17:00 WITA

Jumlah SDM : 56

4.3 Visi Dan Misi Inspektorat Mahakam Ulu

a. Visi Inspektorat Mahakam Ulu

Membangun Mahakam Ulu untuk semua sejahtera berkeadilan.

b. Misi Inspektorat Mahakam Ulu

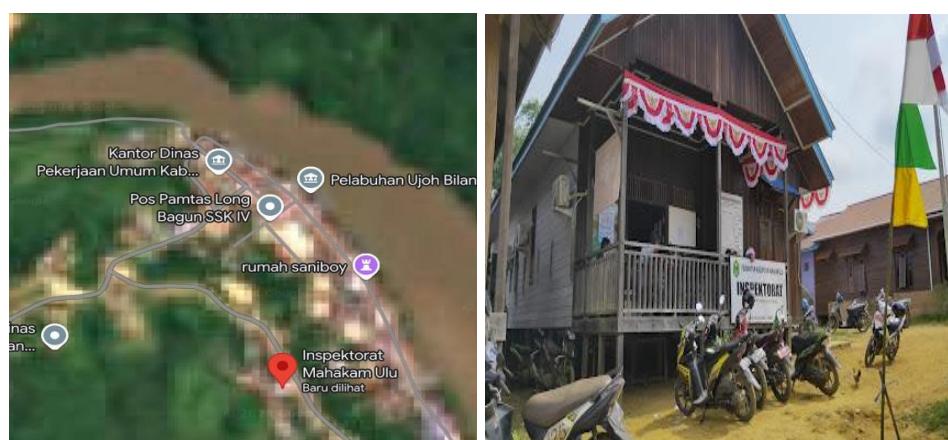
Menciptakan tata pemerintahan yang bersih, berwibawa, transparan dan akuntabel.

4.4 Gambaran Objek Yang Diteliti

4.4.1 Lokasi

Objek dan lokasi pada penelitian ini berada di Kantor Inspektorat Mahakam Ulu.Jl. Gunung Belareq Gang Dunhill RT. VII, Ujoh Bilang Kec. Loang Bagun, Kabupaten Mahakam Ulu, Kalimantan Timur 75767 Telp 0545-4041-287, inspektoratmahulu29@gmail.com instagram : inspektorat_mahakam_uulu Youtube : Inspektorat Mahakam Ulu

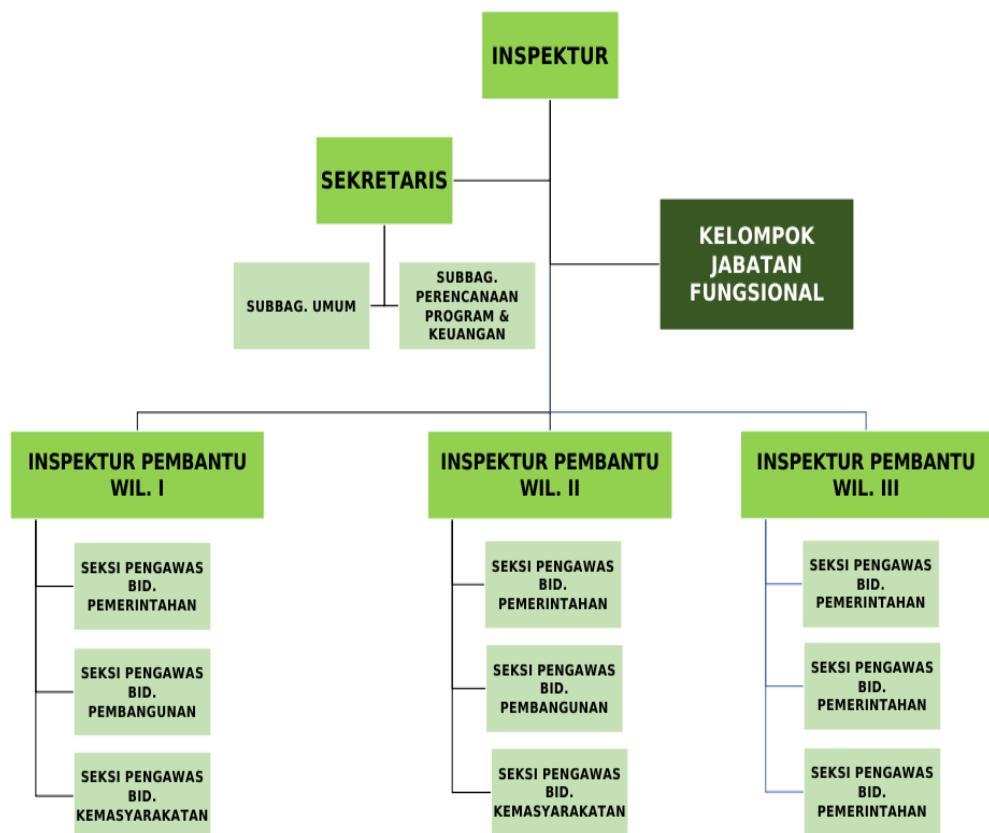
Gambar 4.2 Lokasi Kantor Inspektorat Mahakam Ulu



4.2.2 Struktur Organisasi Inspektorat Mahakam Ulu

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjalankan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa, jadi ada satu pertanggung jawaban apa yang akan dikerjakan. Untuk lebih jelasnya struktur organisasi dapat dilihat berikut.

Gambar 4.3 Struktur Organisasi Inspektorat



4.5 Uraian Tugas

a. Inspektor

Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan Kampung dan pelaksanaan urusan kampung.

Dengan rincian tugas :

- 1) Membantu Bupati dalam melaksanakan tugas, baik perencanaan maupun pelaksanaan kegiatan dibidang pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
- 2) Melaksanakan kebijakan operasional sesuai dengan kewenangan yang dimiliki dalam bidang pengawasan tugas Pemerintahan dan Pembangunan serta Kemasyarakatan;
- 3) Memimpin, mengorganisasikan, membina dan mengendalikan seluruh kegiatan di Inspektorat.
- 4) Melaksanakan Pembinaan atas penyelenggaraan Pemerintahan dan pelaksanaan urusan pemerintahan Kampung;
- 5) Merumuskan, menyusun dan menetapkan rencana dan program kerja Inspektorat sebagai pedoman kerja sesuai kebijakan Pemerintahan Daerah;
- 6) Memberi informasi dan serta saran pertimbangan kepada Bupati dalam hal pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
- 7) Melakukan koordinasi/kerjasama dengan semua lembaga di Kabupaten Mahakam Ulu;
- 8) Menyusun, melaporkan dan mempertanggungjawabkan tugas Inspektorat

sesuai bidang tugas baik secara operasional maupun administrasi kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah;

- 9) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang Kesekretariatan dan rumah tangga;
- 2) Perumusan Kebijakan dan Fasilitas Pengawasan;
- 3) Pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan;
- 4) Pengelolaan administrasi umum meliputi urusan umum, urusan keuangan, urusan kepegawaian dan perlengkapan.

b. Sekretaris

Mengelola urusan kesekretariatan yang meliputi administrasi umum, keuangan dan program serta menyiapkan bahan rapat koordinasi pengawasan, memberikan pelayanan administrasi dan fungsional kepada semua unsur di lingkungan Inspektorat Kabupaten;

Fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang Kesekretariatan dan rumah tangga;
- 2) Penyiapan data bahan koordinasi, pengendalian rencana dan program kerja pengawasan;
- 3) Penghimpunan, pengelolaan, penilaian dan penyimpanan laporan hasil pengawasan aparat pengawasan fungsional daerah;
- 4) Penyusunan bahan data dalam rangka pembinaan teknis fungsional daerah;

- 5) Penyusunan, penginventarisasian data dan bahan pengkoordinasian dalam rangka penatausahaan serta penanganan pengaduan;

c. Inspektur Pembantu Wilayah I, II, Dan III

Melaksanakan pengawasan terhadap urusan pemerintahan di daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan Pemerintahan Kampung dan pelaksanaan urusan Pemerintahan Kampung serta Penanganan Kasus Pengaduan;

Fungsi :

- 1) Pengusulan program pengawasan di wilayah kerjanya;
- 2) Pengkordinasian pelaksanaan pengawasan di wilayah kerjanya;
- 3) Pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan Pemerintahan Daerah;
- 4) Pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan;
- 5) Pelaksanaan evaluasi hasil pengawasan

d. Kepala Sub bagian Umum

Melaksanakan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, dan Keuangan serta hubungan masyarakat dan keprotokolan Inspektorat;

Fungsi :

- 1) Penyusunan Perencanaan Program Sub Bagian Umum;
- 2) Pelaksanaan koordinasi kegiatan administrasi umum, kepegawaian, hubungan masyarakat dan keprotokolan Inspektorat;
- 3) Pelaksanaan tugas kegiatan administrasi keuangan kantor;
- 4) Pelaksanaan tugas penatausahaan keuangan kantor;
- 5) Pengelolaan Urusan Rumah Tangga Inspektorat.

e. Kepala Sub Bagian Perencanaan Program dan Keuangan

Melaksanakan urusan perencanaan, evaluasi dan pelaporan Inspektorat;

Fungsi :

- 1) Penyusunan Perencanaan Program Sub Bagian Perencanaan Program, Evaluasi dan Pelaporan;
- 2) Pelaksanaan Koordinasi kegiatan perencanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan kantor;
- 3) Penyusunan anggaran Inspektorat;
- 4) Pelaksanaan inventarisasi hasil pengawasan dan tindak lanjut hasil pengawasan;
- 5) Pelaksanaan pengadministrasian laporan hasil pengawasan;
- 6) Pelaksanaan evaluasi hasil pengawasan;
- 7) Penyusunan statistik hasil pengawasan;
- 8) Pelaporan kegiatan perencanaan dan pengelolaan tindak lanjut hasil pengawasan.

f. Kelompok Jabatan Fungsional Auditor (KJFA)

Tugas pokok Auditor adalah melaksanakan kegiatan, pengorganisasian, pelaksanaan teknis, pengendalian, dan evaluasi pengawasan

Kewenangan :

Dalam melaksanakan penugasan pengawasan yang meliputi audit, evaluasi, reviu, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain seperti konsultansi, sosialisasi, asistensi, dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai, atas efisiensi dan

efektifitas manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata kelola unit yang diawasi, Auditor berwenang untuk;

- 1) Memperoleh keterangan dan/atau dokumen yang wajib diberikan oleh unit yang diawasi dan pihak yang terkait;
- 2) Melakukan pemeriksaan di tempat penyimpanan uang dan barang milik negara, ditempat pelaksanaan kegiatan, pembukuan dan tata usaha keuangan negara, serta pemeriksaan terhadap perhitungan-perhitungan, surat-surat, bukti-bukti, rekening koran, pertanggungjawaban, dan daftar lainnya yang terkait dengan penugasan;
- 3) Menetapkan jenis dokumen, data, serta informasi yang diperlukan dalam penugasan pengawasan;
- 4) Memeriksa secara fisik setiap aset yang berada dalam pengurusan pejabat instansi yang diawasi; dan
- 5) Menggunakan tenaga ahli di luar tenaga Auditor, jika diperlukan.

BAB V

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisi Data Penelitian

Selanjutnya penulis akan menampilkan hasil rekapitulasi dari kuisioner terkait variabel X dan Y dibawah :

5.1.1 Rekapitulasi Kuisioner

Hasil rekapitulasi dari kuisioner terkait variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut :

Berdasarkan tabel di bawah diperoleh hasil pada indikator Fasilitas Kerja, pada pernyataan pertama, sebanyak 12 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 28 responden memberikan jawaban setuju, dan 12 responden memberikan tidak setuju dan 4 jawaban responden sangat tidak setuju.

Pada pernyataan kedua, terdapat 8 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 22 responden memberikan jawaban setuju. Dan 21 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 5 jawaban responden sangat tidak setuju.

Pada pernyataan ketiga, terdapat 12 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 26 responden memberikan jawaban setuju. dan 11 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 7 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Pada pernyataan keempat, terdapat 23 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 23 responden memberikan jawaban setuju. dan 10 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 0 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Pada pernyataan kelima, terdapat 12 responden memberikan jawaban sangat setuju

dan 34 responden memberikan jawaban setuju. dan 7 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 3 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Pada pernyataan keenam, terdapat 21 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 30 responden memberikan jawaban setuju. dan 4 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 1 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Table 5.4. Fasilitas kerja (X1)

| No. | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----|--|----|----|----|-----|
| 1. | Peralatan kantor (telepon, komputer, meja, kursi, printer, ac dll) ditempat kerja saya sudah memadai untuk kebutuhan kerja saya. | 12 | 28 | 12 | 4 |
| 2. | Saya merasa fasilitas kesehatan ditempat kerja saya sudah tersedia dengan baik. | 8 | 22 | 21 | 5 |
| 3. | Fasilitas parkir dan kendaraan transportasi ditempat saya bekerja memadai dan memudahkan akses pegawai. | 12 | 26 | 11 | 7 |
| 4. | Akses internet yang disediakan berfungsi dengan baik dan lancar. | 23 | 23 | 10 | 0 |
| 5. | Hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan sangat berjalan dengan baik. | 12 | 34 | 7 | 3 |
| 6. | Hubungan yang terjalin antara rekan kerja satu dan lainnya berjalan dengan baik. | 21 | 30 | 4 | 1 |

Sumber: Data diolah oleh peniliti, 2025

Berdasarkan tabel dibawah diperoleh hasil pada indikator Lingkungan Kerja, pada pernyataaan pertama, sebanyak 15 responden memberikan jawaban Sangat setuju dan 28 responden memberikan jawaban setuju, dan 2 responden memberikan tidak setuju dan 3 jawaban responden sangat tidak setuju.

Pada pernyataan kedua, terdapat 8 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 10 responden memberikan jawaban setuju. dan 24 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 8 jawaban responden sangat tidak setuju.

Pada pernyataan ketiga, terdapat 15 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 20 responden memberikan jawaban setuju. dan 16 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 5 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Pada pernyataan keempat, terdapat 16 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 27 responden memberikan jawaban setuju. dan 9 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 1 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Table 5.5 Lingkungan Kerja (X2)

| No. | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----|--|----|----|----|-----|
| 1. | Penerangan atau pencahayaan di ruangan tempat saya bekerja sudah baik. | 15 | 28 | 2 | 3 |
| 2. | Suhu udara diruangan tempat saya bekerja sudah baik. | 10 | 24 | 14 | 8 |
| 3. | Ruangan kerja yang luas mendukung kinerja pegawai dalam bekerja. | 15 | 20 | 16 | 5 |
| 4. | Tempat saya bekerja jauh dari kebisingan. | 16 | 27 | 9 | 4 |

Sumber: Data diolah oleh penlit, 2025

Berdasarkan tabel dibawah diperoleh hasil pada indikator Beban Kerja, pada pernyataan pertama, sebanyak 17 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 37 responden memberikan jawaban setuju, dan 4 responden memberikan tidak setuju dan 1 jawaban responden sangat tidak setuju.

Pada pernyataan kedua, terdapat 17 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 35 responden memberikan jawaban setuju. dan 4 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 0 jawaban responden sangat tidak setuju.

pada pernyataan ketiga, terdapat 15 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 37 responden memberikan jawaban setuju. dan 2 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 2 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Table 5.6 Beban Kerja (X3)

| No. | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|----|----|-----|
| 1. | Saya merasa memahami tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh kantor dengan baik. | 17 | 37 | 4 | 1 |
| 2. | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operational procedures (SOP) kantor dengan baik. | 17 | 35 | 4 | 0 |
| 3. | Target kerja yang diberikan oleh kantor sesuai dengan kemampuan saya. | 15 | 37 | 2 | 2 |

Sumber: Data diolah oleh peniliti, 2025

Berdasarkan tabel dibawah diperoleh hasil pada indikator Kinerja Pegawai, pada pernyataan pertama, sebanyak 21 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 32 responden memberikan jawaban setuju, dan 2 responden memberikan tidak setuju dan 1 jawaban responden sangat tidak setuju.

Pada pernyataan kedua, terdapat 18 responden memberikan jawaban sangat setuju dan 35 responden memberikan jawaban setuju. dan 2 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 1 jawaban responden sangat tidak setuju.

Pada pernyataan ketiga, terdapat 18 responden memberikan jawaban setuju dan 33 responden memberikan jawaban setuju. dan 4 responden memberikan jawaban tidak setuju dan 1 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Table 5.7 Kinerja Pegawai (Y1)

| No. | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|----|----|-----|
| 1. | Saya bisa melakukan pekerjaan saya dengan baik. | 21 | 32 | 2 | 1 |
| 2. | Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi. | 18 | 35 | 2 | 1 |
| 3. | Pekerjaan saya sudah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. | 18 | 33 | 4 | 1 |

Sumber: Data diolah oleh peniliti, 2025

5.1.2 Uji Instrumen

5.1.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat dikatakan bahwa data kuesioner dapat dianggap asli jika tanggapan atas pertanyaannya secara efektif mengungkapkan variabel yang diinginkan. Metode yang dipakai yaitu dengan membandingkan nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan nilai r tabel.

Nilai r hitung diambil dari output SPSS Cronbach Alpha, sedangkan nilai r tabel diambil dengan rumus $df = n-2$. Yaitu $df = 56-2 = 54$ responden. Berikut adalah hasil dari uji validitas sebagai berikut

Table 5.8 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | R hitung | r tabel (df=N-2) | Keterangan |
|--------------------------|-----------|----------|------------------|------------|
| Fasilitas Kerja (X1) | 1 | 0,811 | 0,263 | Valid |
| | 2 | 0,410 | 0,263 | Valid |
| | 3 | 0,781 | 0,263 | Valid |
| | 4 | 0,653 | 0,263 | Valid |
| | 5 | 0,782 | 0,263 | Valid |
| | 6 | 0,612 | 0,263 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X2) | 1 | 0,759 | 0,263 | Valid |
| | 2 | 0,889 | 0,263 | Valid |
| | 3 | 0,865 | 0,263 | Valid |

| | | | | |
|---------------------|---|-------|-------|-------|
| | 4 | 0,742 | 0,263 | Valid |
| Beban Kerja (X3) | 1 | 0,846 | 0,263 | Valid |
| | 2 | 0,831 | 0,263 | Valid |
| | 3 | 0,805 | 0,263 | Valid |
| Kinerja (Y) | 1 | 0,850 | 0,263 | Valid |
| | 2 | 0,882 | 0,263 | Valid |
| | 3 | 0,901 | 0,263 | Valid |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2025)

Dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung (*Corrected item – total Correlation*) dari uji validitas mempunyai nilai lebih besar dari nilai r tabel dengan $\alpha=0.05$, kemudian *Degree of Freedom (df)* $n-2$ dimana n adalah jumlah sampel, jadi: $df\ 56-2 = 54$ adalah 0,263 maka, dari data semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan memiliki r hitung yang lebih besar dibanding dengan r tabel. Sehingga semua indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

5.1.2.2 Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Table 5.9 Hasil Uji Realibilitas

| Variabel | Nilai Cronbach Alpha | Hasil Reability Statistic |
|--------------------------|----------------------|---------------------------|
| Fasilitas Kerja (X1) | 0,60 | 0,759 |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,60 | 0,835 |
| Beban Kerja (X3) | 0,60 | 0,827 |
| Kinerja (Y1) | 0,60 | 0,851 |

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2025)

Dari keterangan diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,60. dengan demikian variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,60. dengan demikian variabel (Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja) dapat dikatakan reliabel.

5.2 Uji Asumsi Klasik

5.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi yang baik tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Hasil uji Multikolinieritas dari nilai tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF) apabila nilai VIF < 10, berarti tidak terdapat multikolinearitas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolinieritas pada data tersebut.

Berikut hasil pengujian multikolinearitas yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Table 5.10 Hasil Multikolinearitas

| | | Variabel | | Nilai Cronbach | | Hasil Reability | | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|----------------------------|-------|-----------------|-------------------------|-------|
| | | Coefficients ^a | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient s | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.001 | 1.167 | | 1.714 | .092 | | |
| | Fasilitas Kerja | .002 | .044 | .003 | .035 | .972 | .994 | 1.006 |
| | Lingkungan Kerja | .039 | .057 | .068 | .670 | .506 | .707 | 1.415 |
| | Beban Kerja | .754 | .102 | .750 | 7.410 | .000 | .710 | 1.408 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian data tersebut dapat dinilai bahwa nilai Tolerance pada variabel X1 yaitu $0,994 > 0,10$ dengan nilai VIF $1,006 < 10$, pada variabel X2 nilai Tolerance yaitu $0,707 > 0,10$ dengan nilai VIF $1,415 > 10$, dan untuk variabel X3 dengan nilai Tolerance yaitu $0,710 > 0,10$ dengan nilai VIF $1,408 > 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen.

5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan adanya ketidaksamaan varian dari resedual observasi model regresi. Uji heteroskedastisitas ditentukan menggunakan koefisien korelasi rank sparman antara masing-masing variabel bebas dengan pengganggu. Jika nilai probabilitas (sig) $>$ dari 0,5 maka terjadi heteroskedastisitas.

Berikut hasil pengujian heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Table 5.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Correlations | | | | | | |
|---------------------|------------------|-------------------------|-----------------|------------------|-------------|-------------------------|
| | | | Fasilitas Kerja | Lingkungan Kerja | Beban Kerja | Unstandardized Residual |
| Spearman's rho | Fasilitas Kerja | Correlation Coefficient | 1.000 | -.010 | .119 | .017 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .943 | .384 | .898 |
| | | N | 56 | 56 | 56 | 56 |
| | Lingkungan Kerja | Correlation Coefficient | -.010 | 1.000 | .493** | -.117 |
| | | Sig. (2-tailed) | .943 | . | .000 | .390 |
| | | N | 56 | 56 | 56 | 56 |

| | | | | | | |
|--|-------------------------|-------------------------|------|--------|-------|-------|
| | Beban Kerja | Correlation Coefficient | .119 | .493** | 1.000 | .149 |
| | | Sig. (2-tailed) | .384 | .000 | . | .272 |
| | | N | 56 | 56 | 56 | 56 |
| | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | .017 | -.117 | .149 | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .898 | .390 | .272 | . |
| | | N | 56 | 56 | 56 | 56 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2025)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji spearman diketahui bahwa nilai Fasilitas Kerja X1 0.898, Lingkungan Kerja X2 0.390, Beban Kerja X3 0.272, dengan nilai sig > 0.05 dengan ini dapat disimpulkan maka terjadi heteroskedastisitas.

5.2.4 Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan dari variabel independen dengan variabel dependen apakah linier atau tidak”. Jika terdapat hubungan yang linier maka digunakan analisis regresi linier. Sedangkan jika tidak terdapat hubungan linier antara dua variabel tersebut maka digunakan analisis regresi non-linier”.

3. “Jika nilai $sig > 0,05$, maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah linier”.
4. “jika nilai $sig < 0,05$, maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah tidak linier”.

Berikut hasil pengujian multikolinearitas yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Table 5.12 Hasil Uji Linearitas Fasilitas Kerja

| ANOVA Table | | | | | | |
|---------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F |
| Kinerja * Fasilitas Kerja | Between Groups | (Combined) | 36.106 | 10 | 3.611 | 1.402 |
| | | Linearity | .027 | 1 | .027 | .010 |
| | | Deviation from Linearity | 36.079 | 9 | 4.009 | 1.557 |
| | Within Groups | | 115.876 | 45 | 2.575 | |
| | Total | | 151.982 | 55 | | |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2025)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel diketahui nilai sig *Deviation From Linearity* sebesar $0,158 > 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Fasilitas Kerja terhadap Kinerja adalah memiliki hubungan yang linier.

Table 5.13 Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja

| ANOVA Table | | | | | | |
|----------------------------|----------------|------------|----------------|----|-------------|--------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F |
| Kinerja * Lingkungan Kerja | Between Groups | (Combined) | 59.175 | 11 | 5.380 | 2.550 |
| | | Linearity | 33.706 | 1 | 33.706 | 15.980 |

| | | | | | | |
|--|--------------------------|---------|----|-------|-------|------|
| | Deviation from Linearity | 25.469 | 10 | 2.547 | 1.207 | .313 |
| | Within Groups | 92.807 | 44 | 2.109 | | |
| | Total | 151.982 | 55 | | | |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2025)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel diketahui nilai sig *Deviation From Linearity* sebesar $0,313 > 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah memiliki hubungan yang linier.

Table 5.14 Hasil Uji Linearitas Variabel Beban Kerja (X3)

| ANOVA Table | | | | | | | |
|-----------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kinerja * Beban Kerja | Between Groups | (Combined) | 105.989 | 7 | 15.141 | 15.802 | .000 |
| | | Linearity | 93.989 | 1 | 93.989 | 98.090 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 11.999 | 6 | 2.000 | 2.087 | .072 |
| | Within Groups | | 45.993 | 48 | .958 | | |
| | Total | | 151.982 | 55 | | | |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2025)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel diketahui nilai sig *Deviation From Linearity* sebesar $0,072 > 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja adalah memiliki hubungan yang linier.

5.3 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan regresi yang menggunakan satu variabel terikat dan dua lebih variabel. Oleh karena itu, analisis regresi linear berganda dilakukan ketika jumlah variabel independen paling sedikit 2. analisis regresi linear berganda menggunakan persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Bilangan Konstan
- β : Koefisien Regresi Variabel Bebas
- b1 : Koefisien Regresi
- b2 : Koefisien Regresi
- X1 : Fasilitas Kerja
- X2 : Lingkungan Kerja
- X3 : Beban Kerja
- E : Nilai Residual

Berikut hasil analisis regresi linear berganda yang dapat dilihat dari pada tabel dibawah ini :

Table 5.15 Hasil Regresi Linear Berganda

| | | Coefficients ^a | | | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | |
| | | B | Std. Error | Beta | t |
| 1 | (Constant) | 2.001 | 1.167 | | 1.714 .092 |
| | Fasilitas Kerja | .002 | .044 | .003 | .035 .972 |
| | Lingkungan Kerja | .039 | .057 | .068 | .670 .506 |
| | Beban Kerja | .754 | .102 | .750 | 7.410 .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian regresi pada tabel di atas maka dapat disusun persamaan regresi liniear berganda sebagai berikut :

- $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$
- $Y = 2.001 + 0.002 + 0.039 + 0.754 + e$
- Nilai konstanta (a) sebesar 2,001 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel fasilitas kerja (x1), lingkungan kerja (x2) dan beban kerja (x3). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan.
- Pada tabel nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,002, menunjukan bahwa variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel fasilitas maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,002, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

- e. Pada tabel nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,039, menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,039, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- f. Pada tabel nilai koefisien regresi X3 sebesar 0,754, menunjukan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 variabel beban kerja maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,754, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.4 Koefisien Korelasi

Dalam analisis korelasi yang dicari adalah koefisien korelasi yaitu angka yang mengatakan derajat hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel (Y) atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel dependen dengan variabel dependen. Berikut hasil Koefisien korelasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Table 5.16 Hasil Uji Korelasi

| Model Summary^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .788 ^a | .622 | .600 | 1.05152 |
| a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja | | | | |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai dari koefisien korelasi (R) adalah 0,788 atau 78,8% hal ini menunjukan bahwa Fasilitas Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) di Kantor Inspektorat Mahakam Ulu termasuk tingkat hubungan yang kuat.

5.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi atau Adjusted R² memiliki nilai antara nol dan satu. Koefisien determinasi atau Adjusted R² yang mendekati satu berarti menunjukan pengaruh variabel bebas (X) besarnya pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y). sebaliknya, koefisien determinasi atau nilai Adjusted R² lebih kecil dari nol atau mendekati nol, maka variabel bebas (X) berpengaruh yang kecil terhadap variabel terikat (Y).

Berikut hasil koefisien determinasi yang akan dilihat pada tabel dibawah ini:

Table 5.17 Hasil Uji Determinasi

| Model Summary^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .788 ^a | .622 | .600 | 1.05152 |
| a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja | | | | |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai dari koefisien determinasi R Square (R²) adalah 0,622. Hal ini berarti bahwa Fasilitas Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Beban Kerja (X₃), terhadap Kinerja (Y). Dikantor Inspektorat Mahakam Ulu sebesar 62,2% sedangkan sisanya 37,8 dipengaruhi oleh variabel yang tidak dapat di teliti dalam penelitian ini.

5.6 Uji Hipotesis

5.6.1 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Cara pengujinya, apabila signifikan kurang dari 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima begitu juga sebaliknya. Berikut ini hasil pengujian F secara simultan yang akan dilihat pada tabel dibawah ini :

Table 5.18 Hasil Uji F

| ANOVA^a | | | | | | |
|--------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 94.486 | 3 | 31.495 | 28.485 | .000 ^b |
| | Residual | 57.496 | 53 | 1.106 | | |
| | Total | 151.982 | 56 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2025)

Berdasarkan hasil tabel diatas, pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$df = n-k (-1)$$

$$df = 56-2 (-1)$$

$$df = 53$$

$$f \text{ tabel} = 3,17$$

Diketahui nilai f htung > f tabel yaitu ($28,48 > 3,17$) dan f hitung bernilai positif dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_1 diterima, yang artinya bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja, beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

5.6.2 Uji T

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara melakukan uji T yaitu signifikan kurang dari 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak begitu juga sebaliknya.

Berikut hasil pengujian T secara parsial yang akan dilihat pada tabel dibawah ini :

Table 5.19 Hasil Uji T

| Coefficients ^a | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.001 | 1.167 | | 1.714 | .092 |
| | Fasilitas Kerja | .002 | .044 | .003 | .035 | .972 |
| | Lingkungan Kerja | .039 | .057 | .068 | .670 | .506 |

| | | | | | | |
|--------------------------------|-------------|------|------|------|-------|------|
| | Beban Kerja | .754 | .102 | .750 | 7.410 | .000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 25, (2025)

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$df = (a; n-k-1)$$

$$df = (0,05 ; 56-3-1)$$

$$df = (0,05 ; 52)$$

$$t \text{ tabel} = 2,006$$

1) Pengujian Fasilitas Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y1)

Hipotesis mengenai variabel fasilitas kerja, diketahui t hitung $< t$ tabel yaitu $(0,035 > 2,006)$ dan nilai signifikannya sebesar $0,972 > 0,05$, maka H_a2 diterima dan H_02 ditolak, yang artinya fasilitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

2) Pengujian Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y1)

Hipotesis mengenai variabel lingkungan kerja, diketahui t hitung $< t$ tabel yaitu $(0,670 < 2,006)$ dan nilai signifikannya sebesar $0,506 > 0,05$, maka H_03 diterima dan H_a3 ditolak, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y1)

3) Pengujian Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y1)

Hipotesis mengenai variabel beban kerja, diketahui t hitung $< t$ tabel yaitu $(7,410 > 2,006)$ dan signifikannya sebesar $0,000 < 0,5$ disimpulkan bahwa

Ho4 diolak dan Ha4 diterima yang artinya ada pengaruh signifikan antara Beban kerja (X3) terhadap kinerja (Y1)

5.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Serta Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, nilai F hitung $> F$ tabel yaitu ($28,48 > 3,17$) dan F hitung bernilai positif dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel yang artinya bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja, beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji T Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, dapat dilihat pada nilai t hitung diketahui t hitung $< t$ tabel yaitu ($0,670 > 2,006$) dan nilai signifikannya sebesar $0,506 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya fasilitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y_1)

Dimana hasil yang ingin dicapai akan tinggi atau meningkat dari kantor tempat bekerja. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja harus memperhatikan lingkungan kerja terutama yang berkaitan dengan hubungan kerja karena sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja. Hubungan kerja harus terjalin dengan baik terhadap pegawai lain karena sangat mempengaruhi cepat atau lambatnya suatu hasil yang ingin dicapai atau yang diperoleh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zenni Monalista (2021) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang diduga beban kerja

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji T Lingkungan Kerja dapat dilihat pada nilai t hitung diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu ($0,670 > 2,006$) dan nilai signifikannya sebesar $0,506 > 0,05$. Maka H_03 diterima dan H_a3 ditolak, yang artinya fasilitas kerja ada berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y1).

Hasil yang ingin dicapai akan tinggi atau meningkat, dimana untuk meningkatkan kinerja harus memperhatikan lingkungan kerja terutama yang berkaitan dengan hubungan kerja karena sangat berpengaruh terhadap kenyamanan. Dalam bekerja dan hubungan kerja harus terjalin dengan baik karena sangat mempengaruhi cepat atau lambatnya suatu hasil yang ingin dicapai atau hasil yang akan diperoleh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aco Gunawam (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji T Beban Kerja dapat dilihat pada nilai t hitung diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu ($7,410 > 2,006$) dan signifikannya sebesar $0,000 < 0,5$. Disimpulkan bahwa H_04 ditolak dan H_a4 diterima yang artinya pengaruh signifikan secara parsial antara Beban kerja (X3) terhadap kinerja (Y1)

Maka memiliki pengaruh signifikansi secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari adanya lingkungan kerja yang baik terhadap pegawai, dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai.

Hasil yang ingin dicapai akan tinggi atau meningkat dimana harus memperhatikan lingkungan kerja terutama yang berkaitan dengan hubungan kerja karena sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja. Hubungan kerja harus terjalin dengan baik terhadap pegawai lain karena sangat mempengaruhi cepat atau lambatnya suatu hasil yang ingin dicapai atau hasil yang akan diperoleh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aco Gunawam (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara fasilitas kerja, lingkungan kerja, beban kerja terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Mahakam Ulu. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Fasilitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang diukur dengan indikator mesin, peralatan, prasarana tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji T Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, dapat dilihat pada nilai t hitung diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu ($0,670 > 2,006$) dan nilai signifikannya sebesar $0,506 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya fasilitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y_1)

- 2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang diukur dengan indikator lingkungan fisik yaitu penerangan didalam ruangan dan keadaan udara, suhu dalam ruangan kerja dan lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan dan hubungan hubungan yang terjalin antara rekan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji T Lingkungan Kerja dapat dilihat pada nilai t hitung diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu ($0,670 > 2,006$) dan nilai signifikannya

sebesar $0,506 > 0,05$. Maka Ho₃ diterima dan Ha₃ ditolak, yang artinya fasilitas kerja ada berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y1).

- 3) Beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil ini menunjukan bahwa beban kerja yang diukur dengan indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai. Tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji T Beban Kerja dapat dilihat pada nilai t hitung diketahui t hitung $< t$ tabel yaitu ($7,410 > 2,006$) dan signifikannya sebesar $0,000 < 0,5$.

Disimpulkan bahwa Ho₄ ditolak dan Ha₄ diterima yang artinya pengaruh signifikan secara parsial antara Beban kerja (X3) terhadap kinerja (Y1)

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, adapun beberapa saran sebagai berikut :

- a) Diharapkan kantor dapat mempertahankan dan terus meningkatkan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan :
 - 1. Meningkatkan fasilitas pendukung, seperti ruang kerja yang nyaman dan. Dengan langkah ini kinerja, motivasi, dan loyalitas pegawai semakin meningkat.
- b) Diharapkan kantor dapat mempertahankan dan terus meningkatkannya, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan :

- 1) Pencahayaan dan sirkulasi ruang kerja, pastikan ruang kerja memiliki pencahayaan yang baik dan sirkulasi udara yang cukup untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif.
 - 2) Tata Letak Ruang dan Dekorasi, rancang tata letak ruang kerja yang mendukung kerjasama antar pegawai, serta tambahkan elemen dekorasi yang menyenangkan untuk meningkatkan suasana hati dan motivasi kerja.
 - 3) Kebisingan Fasilitas : Kurangi kebisingan di area kerja dengan menggunakan material peredam suara atau menciptakan area kerja yang tenang untuk meningkatkan konsentrasi pegawai.
 - 4) Hubungan dengan Pimpinan dan Rekan Kerja: Dorong komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai, serta bangun hubungan yang baik antar rekan kerja melalui kegiatan tim dan pelatihan kolaborasi.
- c) Diharapkan kantor dapat mempertahankan dan terus meningatkannya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai:
- 1) Kebutuhan akan berprestasi, kantor dapat memberikan penghargaan dan pengakuan kepada pegawai yang mencapai target atau menunjukkan kinerja yang baik, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berprestasi dalam bekerja.
 - 2) Kebutuhan akan *afiliasi*, kantor dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerjasama dan kolaborasi, serta berikan kesempatan bagi pegawai untuk membangun hubungan sosial yang positif di tempat kerja.
- d) Diharapkan kantor dapat mempertahankan dan terus meningatkannya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai :

- e) Kualitas dan kuantitas, kantor dapat menetapkan standar yang jelas untuk kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta berikan umpan balik yang membangun untuk membantu pegawai mencapai target tersebut.
- f) Bagi peneliti selanjutnya, dapat digunakan hasil penelitian ini sebagai salah satu sumber untuk penelitian selanjutnya dan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan informasi yang lebih lengkap dengan variabel lainnya.
- g) Peneliti selanjutnya dapat dijadikan reverensi penelitian yang lebis luas dengan membedakan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aco Gunawan, (2023). *Pengaruh motivasi lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada inspektorat provinsi sulawesi barat.* Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, Vol 4 No 4
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator), Nusa Media. Yogyakarta.
- A. Nuril A, (2021) . *Pengaruh disiplin lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja aparat pengawasan internal pemerintah (APIP) inspektorat kabupaten bojonegoro.* Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen. Volume 4 No 1
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas : Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan.* Gorontalo: CV. Artha Samudra.
- Assauri, Sofyan. (2010). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Augusty, F. (2014). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Chandra, R., D. Adriansyah. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa.* Jurnal Manajemen Dan Keuangan, 4 (2), 670-678.
- Diana, Y. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort.* Jumant, 11(2), 193-206.
- Fachrurazi, (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.

- Fahmi, L. I., & Ratnawati, S. (2020). *Teknologi Informasi sebagai Fasilitas Kerja dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja di Pengadilan Negeri Magelang* Kelas IB. 9 (2), 436–444.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro
- I Gede Suwindia, Ni Nyoman Kurnia Wati. (2021) *Kinerja Pegawai*. Penerbit Mpu Kuturan Press.
- I Komang Budiasa. (2021) *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV Pena Persada.
- Imelda Virgula Wisang, (2024). *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten sikka*. Jurnal Riview Pendidikan dan Pengajaran, Vol 7 No 1.
- Johari, J. (2018). *Autonomy, Workload, Work-Life Balance and Job Performance among Teacher*. International Journal of Educational Management, 32 (1), 107-120.
- Koesomowidjojo, Suci R. Ma'ih. (2017) *Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Penerbit Raih Asa Sukses.
- Priyono dan Marnis. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Zifatama Publisher.
- R. Sabrina. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Umsu Press.
- Ramadhayanti, Ana. (2019). *Aplikasi SPSS untuk Penelitian dan Riset Pasar*. Edisi Digital. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Rahayu, E. D. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (Dpmd) Provinsi Bengkulu*. 2(1), 29-42.

- Rangkuti, A. E. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumantra Utara*. Konferensi Nasional Sosial Dan Engineering Politeknik Negeri Medan 2021, 553-564
- Sedarmayanti. (2009) *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. PenerbitMandar Maju, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2018) *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. PenerbitMandar Maju, Jakarta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *SPPS untuk penelitian*. Edisi Reguler. Pustaka Baru. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Sutopo(ed.)). Alfabeta,Cv.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Afabeta*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wehelmina Rumawas. (2021) *Manajemen Kinerja*, Penerbit Universitas SamRatulangi.
- Zenni Monalista, (2021). *Pengaruh pemberian insentif fasilitas kerja dan motivasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diinspektorat daerah kabupaten labuhan batu*. Jurnal Riview Pendidikan dan Pengajaran, Vol 7 No

LAMPIRAN

lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Yth. Bapak/Ibu

Pegawai Inspektorat Mahakam Ulu

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universita Widya Gama Mahakam Samarinda, maka saya.

Nama : Erasmus Novandi Kueng

Npm : 2061201121

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya memohon dengan hormat ketersediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam mengisi angket berikut ini. Kuesioner ini dimaksud untuk mengetahui “ **Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Serta Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Mahakam Ulu**”

Angket ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban Bapak/Ibu akan kami jaga kerahasiaannya. Atas bantuan dan kesediaan saya ucapan terimakasih.

Penulis

Erasmus Novandi Kueng

DAFTAR PERNYATAAN (KUISIONER)**PENGARUH FASILITAS KERJA LINGKUNGAN KERJA SERTA BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR INSPEKTORAT
MAHKAM ULU**

Data Pribadi :

1. Jenis Kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

2. Usia :

- 27 s/d 33 :
- 34 s/d 40
- 41 s/d 47
- 48 s/d 54

lampiran 2 KUESIONER

PETUNJUK PENGSISIAN

1. Cara mengisi jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom:
 - Angka 4 = Sangat Setuju (SS)
 - Angka 3 = Setuju (S)
 - Angka 2 = Tidak Setuju (TS)
 - Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Apabila Bapak/Ibu merasa jawaban telah dipilih kurang tepat, maka dapat perbaiki dengan memberikan tanda sama dengan (=) pada jawaban yang dirasa kurang tepat tersebut, kemudian diberi tanda (√) pada jawaban yang tepat.

| SS | S | TS | STS | A. Pernyataan | Variabel |
|----|---|----|-----|---------------|----------|
| | √ | | | | |

Fasilitas Kerja (X1)

| No. | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|-----|
| 1. | Peralatan kantor (telepon, komputer, meja, kursi, printer, ac dll) ditempat kerja saya sudah memadai untuk kebutuhan kerja saya. | | | | |
| 2. | Saya merasa fasilitas kesehatan ditempat kerja saya sudah tersedia dengan baik. | | | | |
| 3. | Fasilitas parkir dan kendaraan transportasi ditempat saya bekerja memadai dan memudahkan akses pegawai. | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 4. | Akses internet yang disediakan berfungsi dengan baik dan lancar. | | | | |
| 5. | Hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan sangat berjalan dengan baik. | | | | |
| 6. | Hubungan yang terjalin antara rekan kerja satu dan lainnya berjalan dengan baik. | | | | |

B. Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X2)

| No. | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|-----|
| 1. | Penerangan atau pencahayaan di ruangan tempat saya bekerja sudah baik. | | | | |
| 2. | Suhu udara diruangan tempat saya bekerja sudah baik. | | | | |
| 3. | Ruangan kerja yang luas mendukung kinerja pegawai dalam bekerja. | | | | |
| 4. | Tempat saya bekerja jauh dari kebisingan. | | | | |

C. Pernyataan Variabel Beban Kerja (X3)

| No. | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|-----|
| 1. | Saya merasa memahami tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh kantor dengan baik. | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 2. | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operational procedures (SOP) kantor dengan baik. | | | | |
| 3. | Target kerja yang diberikan oleh kantor sesuai dengan kemampuan saya. | | | | |

D. Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| No. | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|-----|
| 1. | Saya bisa melakukan pekerjaan saya dengan baik. | | | | |
| 2. | Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi. | | | | |
| 3. | Pekerjaan saya sudah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. | | | | |

lampiran 3 SURAT IJIN PENELITIAN



**PEMERINTAH KABUPATEN MAHKAM ULU
INSPEKTORAT**
Jl. Gunung Belareq Gg Dunhill Rt VII Kec. Long Bagun
UJOH BILANG

Ujoh Bilang, 20 Agustus 2024

| | | | |
|----------|---|---|--|
| Nomor | : | 700/214/INSPEKTORAT/VIII/2024 | Kepada Yth. |
| Lampiran | : | - | Dekan Fakultas Ekonomi |
| Perihal | : | Pengumpulan Bahan Skripsi dan Penelitian Skripsi | Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda di- |
| | | | Tempat |

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 511/UWGM-FEB/A-SS/VIII/2024 tanggal 15 Agustus 2024 Perihal Studi Skripsi, dengan ini menyetujui mahasiswa Program Studi Manajemen atas nama Erasmus Novandi Kueng untuk melakukan pengumpulan bahan skripsi dan penelitian skripsi di Kantor Inspektorat Kabupaten Mahakam Ulu.

Diharapkan bahwa data yang telah dikumpulkan dan penelitian yang akan dilakukan tidak dipergunakan untuk hal-hal yang dapat merugikan Inspektorat Kabupaten Mahakam Ulu, melainkan memberikan nilai tambah dan masukan untuk mencapai kinerja organisasi ke arah yang lebih baik.

Demikian kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.



NIP.19651010 199603 1 003

lampiran 4 Hasil Rekapitulasi

Rekapitulasi Fasilitas Kerja (X1)

| X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | TOTAL |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 13 |
| 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 12 |
| 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 16 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 14 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 10 |
| 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 13 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 16 |
| 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 18 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 14 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 13 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 14 |
| 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 13 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 15 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 9 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 18 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 15 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 20 |
| 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 20 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 21 |
| 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 15 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |

Rekapitulasi Lingkungan Kerja (X2)

| X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | TOTAL |
|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| 2 | 2 | 1 | 3 | 8 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 1 | 1 | 1 | 3 | 6 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 13 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 10 |
| 3 | 1 | 2 | 3 | 9 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 11 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 3 | 1 | 1 | 4 | 9 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 10 |
| 2 | 1 | 2 | 3 | 8 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 9 |
| 3 | 2 | 3 | 4 | 12 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 13 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 7 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 10 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 9 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 9 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 10 |
| 4 | 2 | 2 | 3 | 11 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 12 |
| 1 | 1 | 4 | 2 | 8 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 11 |

| | | | | |
|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 13 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 14 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 7 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 13 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 11 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 13 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 9 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 13 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 11 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 13 |

Rekapitulasi Beban Kerja (X3)

| X3.1 | X3.2 | X3.3 | TOTAL |
|-------------|-------------|-------------|--------------|
| 3 | 2 | 2 | 7 |
| 3 | 3 | 3 | 11 |
| 3 | 3 | 3 | 12 |
| 2 | 2 | 2 | 6 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 1 | 2 | 1 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 4 | 3 | 3 | 10 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 4 | 4 | 3 | 11 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 2 | 3 | 3 | 8 |
| 2 | 3 | 3 | 8 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 2 | 2 | 3 | 7 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |

| | | | |
|---|---|---|----|
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 3 | 4 | 10 |
| 3 | 4 | 3 | 10 |
| 4 | 3 | 3 | 10 |
| 3 | 4 | 4 | 11 |
| 4 | 3 | 4 | 11 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 4 | 4 | 3 | 11 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 4 | 3 | 4 | 11 |
| 3 | 4 | 4 | 11 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 4 | 3 | 10 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 4 | 4 | 1 | 9 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |

Rekapitulasi Kinerja (Y1)

| X1 | X2 | X3 | TOTAL |
|-----------|-----------|-----------|--------------|
| 2 | 2 | 2 | 6 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 4 | 4 | 3 | 11 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 1 | 3 | 3 | 7 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 2 | 2 | 2 | 6 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 4 | 3 | 10 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 1 | 1 | 5 |
| 3 | 3 | 4 | 10 |
| 3 | 4 | 3 | 10 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 4 | 3 | 3 | 10 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 3 | 2 | 8 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |

| | | | |
|---|---|---|----|
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 3 | 4 | 10 |
| 4 | 3 | 4 | 11 |
| 4 | 3 | 4 | 11 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 3 | 3 | 10 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 4 | 3 | 3 | 10 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 4 | 3 | 3 | 10 |
| 3 | 3 | 3 | 9 |
| 3 | 4 | 2 | 9 |
| 4 | 4 | 4 | 12 |

lampiran 5 Hasil output SSPS

Uji Validitas (X1)

| Correlations | | | | | | | |
|---------------------|---------------------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|
| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 |
| | | | | | | | TOTAL |
| X1 | Pearson Correlation | 1 | -.058 | .860** | .465** | .572** | .390** |
| | Sig. (2-tailed) | | .670 | .000 | .000 | .000 | .003 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| X2 | Pearson Correlation | -.058 | 1 | -.054 | .271* | .131 | .419** |
| | Sig. (2-tailed) | .670 | | .694 | .043 | .336 | .001 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| X3 | Pearson Correlation | .860** | -.054 | 1 | .528** | .487** | .245 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .694 | | .000 | .000 | .069 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| X4 | Pearson Correlation | .465** | .271* | .528** | 1 | .434** | -.091 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .043 | .000 | | .001 | .506 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| X5 | Pearson Correlation | .572** | .131 | .487** | .434** | 1 | .621** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .336 | .000 | .001 | | .000 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |

| | | | | | | | | |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X6 | Pearson Correlation | .390** | .419** | .245 | -.091 | .621** | 1 | .612** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .001 | .069 | .506 | .000 | | .000 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| TOTA | Pearson Correlation | .811** | .410** | .781** | .653** | .782** | .612** | 1 |
| L | Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | TOTALX2 |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|---------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .627** | .513** | .385** | .759** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .003 | .000 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .627** | 1 | .759** | .506** | .889** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .513** | .759** | 1 | .532** | .865** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .385** | .506** | .532** | 1 | .742** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |
| TOTALX2 | Pearson Correlation | .759** | .889** | .865** | .742** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 | 56 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

| | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | TOTALX2 |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|---------|
| X3.1 | Pearson Correlation | 1 | .713** | .571** | .846** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 |
| X3.2 | Pearson Correlation | .713** | 1 | .579** | .831** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 |
| X3.3 | Pearson Correlation | .571** | .579** | 1 | .805** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 |
| TOTALX2 | Pearson Correlation | .846** | .831** | .805** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 56 | 56 | 56 | 56 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Realibilitas (X2)

Fasilitas Kerja (X1)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .759 | .762 | 6 |

Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Items | N of Items |
|------------------|-------|------------|
| .835 | .832 | 4 |

Beban Kerja (X3)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Items | N of Items |
|------------------|-------|------------|
| .827 | .831 | 3 |

Kinerja (Y1)

Reliability Statistics

| | Cronbach's Alpha Based on | Cronbach's Standardized Items | N of Items |
|------|---------------------------|-------------------------------|------------|
| .851 | .851 | 3 | |

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------|------------|------|-------|-------|-------------------------|----------|
| | | | | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) 2.001 | 1.167 | | 1.714 | .092 | | |
| | Fasilitas | .002 | .044 | .003 | .035 | .972 | .994 1.0 |
| | Kerja | | | | | | .06 |
| | Lingkungan | .039 | .057 | .068 | .670 | .506 | .707 1.4 |
| | Kerja | | | | | | .15 |
| | Beban | .754 | .102 | .750 | 7.410 | .000 | .710 1.4 |
| | Kerja | | | | | | .08 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas

Correlations

| | | Fasilitas Kerja | Lingkungan Kerja | Beban Kerja | Unstandardized Residual |
|-------------------------|-----------------|-------------------------|------------------|-------------|-------------------------|
| Spearman's rho | Fasilitas Kerja | Correlation Coefficient | 1.000 | -.010 | .119 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .943 | .384 |
| | | N | 56 | 56 | 56 |
| Lingkungan Kerja | | Correlation Coefficient | -.010 | 1.000 | .493** |
| | | Sig. (2-tailed) | .943 | . | .000 |
| | | N | 56 | 56 | 56 |
| Beban Kerja | | Correlation Coefficient | .119 | .493** | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .384 | .000 | . |
| | | N | 56 | 56 | 56 |
| Unstandardized Residual | | Correlation Coefficient | .017 | -.117 | .149 |
| | | Sig. (2-tailed) | .898 | .390 | .272 |
| | | N | 56 | 56 | 56 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Linearitas
Fasilitas Kerja (X1)

ANOVA Table

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---------------------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| Kinerja * Fasilitas Kerja | Between Groups | 36.106 | 10 | 3.611 | 1.402 | .210 |
| | Linearity | .027 | 1 | .027 | .010 | .919 |
| | Deviation from Linearity | 36.079 | 9 | 4.009 | 1.557 | .158 |
| | Within Groups | 115.876 | 45 | 2.575 | | |
| Total | | 151.982 | 55 | | | |

Lingkungan Kerja (X2)

ANOVA Table

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kinerja * Lingkungan Kerja | Between Groups | 59.175 | 11 | 5.380 | 2.550 | . |
| | Linearity | 33.706 | 1 | 33.706 | 15.980 | . |
| | Deviation from Linearity | 25.469 | 10 | 2.547 | 1.207 | . |
| | Within Groups | 92.807 | 44 | 2.109 | | |
| Total | | 151.982 | 55 | | | |

Beban Kerja (X3)

ANOVA Table

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | |
|---------------------------|---------------------------|----------------|----|-------------|-------|---|
| Kinerja * Fasilitas Kerja | Between (Combined Groups) | 36.106 | 10 | 3.611 | 1.402 | . |
| | Linearity | .027 | 1 | .027 | .010 | . |
| | Deviation from Linearity | 36.079 | 9 | 4.009 | 1.557 | . |
| | Within Groups | 115.876 | 45 | 2.575 | | |
| | Total | 151.982 | 55 | | | |

Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | S |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|----|
| | | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 | (Constant) | 2.001 | 1.167 | | 1.714 | .0 |
| | Fasilitas Kerja | .002 | .044 | .003 | .035 | .9 |
| | Lingkungan Kerja | .039 | .057 | .068 | .670 | .5 |
| | Beban Kerja | .754 | .102 | .750 | 7.410 | .0 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Korelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .788 ^a | .622 | .600 | 1.05152 |

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Korelasi Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .788 ^a | .622 | .600 | 1.05152 |

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 94.486 | 3 | 31.495 | 28.485 | .000 ^b |
| | Residual | 57.496 | 53 | 1.106 | | |
| | Total | 151.982 | 56 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja

Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------------|
| | | B | Std. Error | Beta | t |
| 1 | (Constant) | 2.001 | 1.167 | | 1.714 .092 |
| | Fasilitas Kerja | .002 | .044 | .003 | .035 .972 |
| | Lingkungan Kerja | .039 | .057 | .068 | .670 .506 |
| | Beban Kerja | .754 | .102 | .750 | 7.410 .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Laporan Anggaran Belanja Kantor Inspektorat Mahakam Ulu

| Bulan Ini | s.d. Bulan | SPJ - Gaji | Jumlah anggara | Uraian | Kode Rekenin |
|---------------------|------------|------------|----------------------|-----------------------------|---------------|
| 5 | 4 | | 3 | 2 | 1 |
| Rp104.0 50.421,0 | Rp0,00 | | Rp15.17 0.408.19 | Belanja Daerah | 5 |
| Rp104.0 50.421,0 | Rp0,00 | | Rp14.87 4.4445.1 | Belanja Operasi | 5.1 |
| Rp104.0 50.421,0 | Rp0,00 | | Rp6.554. 950.299, | Belanja Pegawai | 5.1.01 |
| Rp0,00 | Rp0,00 | | Rp8.319. 494.900, | Belanja Barang | 5.1.02 |
| Rp0,00 | Rp0,00 | | Rp295.9 63.000,0 | Belanja Modal | 5.2 |
| Rp0,00 | Rp0,00 | | Rp195.9 73.000,0 | Belanja Modal Peralatan dan | 5.2.02 |
| Rp0,00 | Rp0,00 | | Rp99.99 0.000,00 | Belanja Modal Aset Lainnya | 5.2.06 |

| Sisa Pagu Anggaran | Jumlah SPJ | s.d. Bulan | Bulan Ini | s.d. Bulan | SPJ – UP/GU/ | s.d. Bulan | Bulan Ini | s.d. Bulan | SPJ – LS | s.d. Bulan |
|---------------------|---------------|------------|-----------|------------|--------------|------------|-----------|------------|-----------------|------------|
| 14 = | 13 = | 12 = | 11 | 10 | | 9 = | 8 | 7 | | 6 = |
| Rp 15.170.408 | Rp104.050.421 | Rp0,00 | Rp0,00 | Rp0,00 | | Rp0,00 | Rp0,00 | Rp0,00 | Rp104.050.421,0 | |
| Rp14.874.4445.199,0 | Rp104.050.421 | Rp0,00 | Rp0,00 | Rp0,00 | | Rp0,00 | Rp0,00 | Rp0,00 | Rp104.050.421,0 | |
| Rp6.554.950.299,00 | Rp104.050.421 | Rp0,00 | Rp0,00 | Rp0,00 | | Rp0,00 | Rp0,00 | Rp0,00 | Rp104.050.421,0 | |
| Rp8.319.494.900,00 | Rp0,00 | Rp0,00 | Rp0,00 | Rp0,00 | | Rp0,00 | Rp0,00 | Rp0,00 | Rp0,00 | |
| Rp295.963.000,00 | Rp0,00 | Rp0,00 | Rp0,00 | Rp0,00 | | Rp0,00 | Rp0,00 | Rp0,00 | Rp0,00 | |
| Rp195.973.000,00 | Rp0,00 | Rp0,00 | Rp0,00 | Rp0,00 | | Rp0,00 | Rp0,00 | Rp0,00 | Rp0,00 | |
| Rp99.990.000,00 | Rp0,00 | Rp0,00 | Rp0,00 | Rp0,00 | | Rp0,00 | Rp0,00 | Rp0,00 | Rp0,00 | |

lampiran 6 Rekapitulasi Sarana dan Prasarana

**Rekapitulasi Sarana Dan Prasarana Berdasarkan Kondisi Barang
Kantor Inspektorat Mahakam Ulu**

| Baik | Kondisi : | Jumlah Tersedia | Total Harga | Jumlah Kebutuhan | Spesifikasi | Nama Barang | Nama Bidang | No |
|------|-----------|-----------------|-------------|------------------|----------------------------------|---------------------------|--------------|----|
| 1 | | 3 | 329313500 0 | 65862700 5 | Kalimantan Timur | Kendaraan Dinas Bermot | Inspektora t | 1 |
| 4 | | 20 | 167483400 0 | 39877000 42 | Kendaraan Operasional Kantor | Kendaraan Bermotor Baroda | Inspektora t | 2 |
| 0 | | 5 | 98963400 | 16493900 6 | Setara : CPU Core i5, RAM | Personala Komputer | Inspektora t | 3 |
| 5 | | 15 | 116469360 0 | 27730800 42 | Setara : CPU Core i7/Ryzen 7 RAM | Laptop Teknis | Inspektora t | 4 |
| 2 | | 4 | 499833600 | 11900800 42 | Duplex, Scan Speed: 70imm | Scanner | Inspektora t | 5 |

| Pengaruh | Dependensi | Intensitas | Bobot | Total Harga | Harga | Kekurangan | Tidak Layak | Layak Perbaikan | Rusak Berat : | Rusak Ringan |
|----------|------------|------------|-------|----------------|---------------|------------|-------------|-----------------|---------------|--------------|
| 3 | 4 | 4 | | 263450800 0 | 65862700 0 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 4 | 4 | | 151532600 0 | 39877000 | 38 | 16 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 4 | 4 | | 98963400 | 16493900 | 6 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 5 | 5 | | 102603960 0 | 27730800 | 37 | 10 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 3 | 3 | | 476032000 | 11900800 | 40 | 2 | 0 | 0 | 0 |

| Jumlah Tersedia | Total Harga | Harga | Jumlah Kebutuhan | Spesifikasi | Nama Barang | Nama Bidang | | Total | Mendes ak |
|-----------------|-------------|----------|------------------|---|-----------------|--------------|-----------|-------|-----------|
| 6 | 230256600 | 5482300 | 42 | Print Speed Up to 10 ipm / 5.0 | Printer Deskjet | Inspektor at | 6 | 14 | 3 |
| 0 | 113413000 | 11341300 | 1 | Skala Penunjuk , Grafik Berbagai enduit | Hammer Test | Inspektor at | 7 | 16 | 4 |
| 0 | 302957000 | 3029570 | 1 | Gasoline Engine 6,75 Hp, 4 Cycle | Core Drill | Inspektor at | 8 | 16 | 4 |
| 0 | 157575000 | 1575750 | 1 | 24.2MP APS-C Exmor CMOS Sensor | Kamera Digital | Inspektor at | 9 | 20 | 5 |
| 293 | 111724800 | 1692800 | 66 | Bahan Jok Kulit Sintensis , Kaki | Kursi Kantor | Inspektor at | 10 | 12 | 3 |

| Intensitas | Bobot : | Total Harga | Harga Kekurangan | Tidak Layak | Layak Perbaikan | Rusak Berat : | Rusak Ringan | Baik | Kondisi : |
|-------------------|----------------|--------------------|-------------------------|--------------------|------------------------|----------------------|---------------------|-------------|------------------|
| 4 | | 2083274 00 | 5482300 | 38 | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| 3 | | 1134130 0 | 1134130 0 | 1 | | 0 | 0 | 0 | |
| 3 | | 3029570 0 | 3029570 0 | 1 | | 0 | 0 | 0 | |
| 3 | | 1575750 0 | 1575750 0 | 1 | | 0 | 0 | 0 | |
| 3 | | 1117248 00 | 1692800 | 66 | 293 | 0 | 0 | 0 | |

| Harga | Jumlah Kebutuhan | Spesifikasi | Nama Barang | Nama Bidang | Total | Mendekat | Pengaruh | Dependensi |
|---------|------------------|-----------------------------------|--------------|-------------|-------|----------|----------|------------|
| 3684700 | 1 | 85 Inch | Smart TV | Inspektorat | 11 | 16 | 4 | 4 |
| 4201200 | 6 | Bahan Besi, 4 Laci | Lemari Arsip | Inspektorat | 12 | 12 | 3 | 3 |
| 1440770 | 66 | Bahan Particle board (2 Bagian), | Meja Kerja | Inspektorat | 13 | 12 | 3 | 3 |
| 599000 | 3 | Panjang 100 M, Material Fiberglas | Gulung | Inspektorat | 14 | 12 | 3 | 3 |
| | 3 | Belum Didaftarkan Didalam | Genset | Inspektorat | 15 | 12 | 3 | 3 |

| Total Harga | Harga Kekurangan | Tidak Layak | Layak Perbaik | Rusak Berat : | Rusak Ringan | Baik | Kondisi : | Jumlah Tersedia | Total Harga |
|-------------|------------------|-------------|---------------|---------------|--------------|------|-----------|-----------------|-------------|
| 3684700 0 | 3684700 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 3684700 0 |
| 2520720 0 | 4201200 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 2520720 0 |
| 9509082 00 | 1440770 0 | 66 | 47 | 0 | 0 | 0 | | 47 | 9509082 00 |
| 1797000 | 599000 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 1797000 |
| 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | | 1 | 0 |

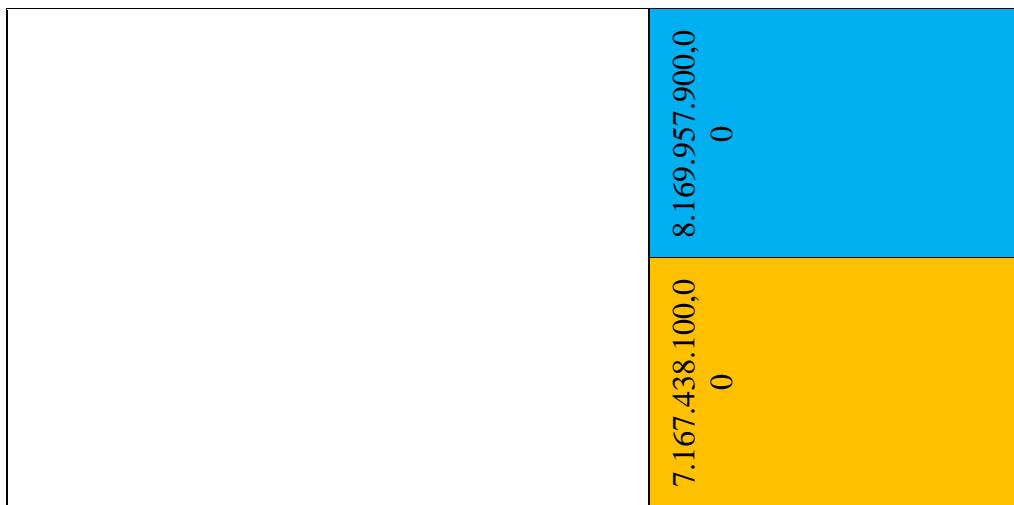
| Spesifikasi | Nama Barang | Nama Bidang | | Total | Mendekat | Pengaruh | Dependensi | Intensitas | Bobot : |
|---------------------------------|--------------------|--------------------|-----------|--------------|-----------------|-----------------|-------------------|-------------------|----------------|
| Belum didaftarkan dalam Sidirga | Odo Meter | Inspektorat | 16 | | 12 | 3 | 3 | 3 | |
| Belum didaftarkan dalam Sidirga | Meteran Laser | Inspektorat | 17 | | 12 | 3 | 3 | 3 | |
| Baling Stainless Steel, Uk. | Kipas | Inspektorat | 18 | | 12 | 3 | 3 | 3 | |
| Capacity : 2000Va | UPS | Inspektorat | 19 | | 12 | 3 | 3 | 3 | |
| Belum didaftarkan dalam Sidirga | Starlink | Inspektorat | 20 | | 12 | 3 | 3 | 3 | |

| Kekurangan | Tidak Layak | Layak Perbaikan | Rusak Berat : | Rusak Ringan | Baik | Kondisi : Tersedia | Jumlah Tersedia | Total Harga | Harga | Jumlah Kebutuhan |
|------------|-------------|-----------------|---------------|--------------|------|-----------------------|-----------------|-------------|---------|------------------|
| 1 | | 0 | | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 1 |
| 1 | | 0 | | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 1 |
| 6 | | 0 | | 0 | 0 | | 0 | 4587600 | 764600 | 6 |
| 6 | | 0 | | 0 | 0 | | 0 | 1977540 | 3295900 | 6 |
| 1 | | 0 | | 0 | 0 | | 0 | 0 | 0 | 1 |

| Nama Bidang | | Total | Mendes ak | Pengaruh | Depende nsi | Intensita s | Bobot : | Total Harga | Harga |
|--------------|-----------|-------|-----------|----------|-------------|-------------|---------|-------------|---------|
| Inspektor at | 21 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | | 0 | |
| Inspektor at | 22 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | | 0 | |
| Inspektor at | 23 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | | 4587600 | 764600 |
| Inspektor at | 24 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | | 1977540 | 3295900 |
| Inspektor at | 25 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | | 0 | |

| Layak Perbaikan | Rusak Berat : | Rusak Ringan | Baik | Kondisi : Jumlah Tersedia | Total Harga | Harga Jumlah Kebutuhan | Spesifikasi asi | Nama Barang |
|-----------------|---------------|--------------|------|------------------------------|-------------|------------------------|--------------------|-----------------------------------|
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | Starlink LAN Adapter |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 347700 | 347700 | 1 | Belum didaftakan dalam Sidirga |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 1063560 | 1063560 | 2 | Spesifikasi :P Zona 2 - 4 X 25 Mm |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | Belum didaftakan dalam Sidirga |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 5317800 | 5317800 | 2 | Uk. 4 Inch |
| 0 | | 0 | 0 | 0 | 1533372 | 1533372 | 12 | AC Split Alat Pendingin |
| | | | | | 00 | 00 | | |

| Total Tot al | Mendes ak | Pengaru h | Depende nsi | Intensita s | Bobot : | Total Harga | Harga | Kekura ngan | Tidak Layak |
|--------------------|--------------|--------------|----------------|----------------|---------|----------------|-------|----------------|----------------|
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 347700 | 347700 | 1 | | |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 0 | 0 | 6 | 6 | |
| 262 | 16 | 4 | 4 | 4 | 1063560 | 5317800 | 2 | | |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5111240 | 12777810 | 4 | 0 | |



Sumber : Inspektorat, 2024

| df untuk penyeput (N2) | | Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05 | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|------|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | |
| 46 | 4.05 | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.89 |
| 47 | 4.05 | 3.20 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.91 | 1.88 |
| 48 | 4.04 | 3.19 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 49 | 4.04 | 3.19 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 50 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 51 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 52 | 4.03 | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | 1.86 |
| 53 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 54 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 55 | 4.02 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | 1.85 |
| 56 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 57 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.53 | 2.38 | 2.26 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 58 | 4.01 | 3.16 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | 1.84 |
| 59 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 60 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 61 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | 1.83 |
| 62 | 4.00 | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 63 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 64 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 65 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | 1.82 |
| 66 | 3.99 | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 67 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 68 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 69 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 70 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 71 | 3.98 | 3.13 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 72 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 73 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 74 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.22 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 75 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.49 | 2.34 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 76 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 77 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 78 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 79 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 |
| 80 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 81 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 82 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 83 | 3.96 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 84 | 3.95 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 85 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 86 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 |
| 87 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 88 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 89 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 90 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |

Tabel r untuk df = 51 - 100

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 51 | 0.2284 | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52 | 0.2262 | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53 | 0.2241 | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54 | 0.2221 | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55 | 0.2201 | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56 | 0.2181 | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| 57 | 0.2162 | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58 | 0.2144 | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59 | 0.2126 | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| 60 | 0.2108 | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61 | 0.2091 | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62 | 0.2075 | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63 | 0.2058 | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64 | 0.2042 | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65 | 0.2027 | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66 | 0.2012 | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67 | 0.1997 | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68 | 0.1982 | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69 | 0.1968 | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70 | 0.1954 | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| 71 | 0.1940 | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72 | 0.1927 | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73 | 0.1914 | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| 74 | 0.1901 | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| 75 | 0.1888 | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| 76 | 0.1876 | 0.2227 | 0.2630 | 0.2900 | 0.3655 |
| 77 | 0.1864 | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |
| 78 | 0.1852 | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |
| 79 | 0.1841 | 0.2185 | 0.2581 | 0.2847 | 0.3589 |
| 80 | 0.1829 | 0.2172 | 0.2565 | 0.2830 | 0.3568 |
| 81 | 0.1818 | 0.2159 | 0.2550 | 0.2813 | 0.3547 |
| 82 | 0.1807 | 0.2146 | 0.2535 | 0.2796 | 0.3527 |
| 83 | 0.1796 | 0.2133 | 0.2520 | 0.2780 | 0.3507 |
| 84 | 0.1786 | 0.2120 | 0.2505 | 0.2764 | 0.3487 |
| 85 | 0.1775 | 0.2108 | 0.2491 | 0.2748 | 0.3468 |
| 86 | 0.1765 | 0.2096 | 0.2477 | 0.2732 | 0.3449 |
| 87 | 0.1755 | 0.2084 | 0.2463 | 0.2717 | 0.3430 |
| 88 | 0.1745 | 0.2072 | 0.2449 | 0.2702 | 0.3412 |
| 89 | 0.1735 | 0.2061 | 0.2435 | 0.2687 | 0.3393 |
| 90 | 0.1726 | 0.2050 | 0.2422 | 0.2673 | 0.3375 |
| 91 | 0.1716 | 0.2039 | 0.2409 | 0.2659 | 0.3358 |
| 92 | 0.1707 | 0.2028 | 0.2396 | 0.2645 | 0.3341 |
| 93 | 0.1698 | 0.2017 | 0.2384 | 0.2631 | 0.3323 |
| 94 | 0.1689 | 0.2006 | 0.2371 | 0.2617 | 0.3307 |
| 95 | 0.1680 | 0.1996 | 0.2359 | 0.2604 | 0.3290 |
| 96 | 0.1671 | 0.1986 | 0.2347 | 0.2591 | 0.3274 |
| 97 | 0.1663 | 0.1975 | 0.2335 | 0.2578 | 0.3258 |
| 98 | 0.1654 | 0.1966 | 0.2324 | 0.2565 | 0.3242 |
| 99 | 0.1646 | 0.1956 | 0.2312 | 0.2552 | 0.3226 |
| 100 | 0.1638 | 0.1946 | 0.2301 | 0.2540 | 0.3211 |

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

| df \ Pr 0.50 | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|-----------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 | |
| 41 | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| 42 | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| 43 | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| 44 | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45 | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46 | 0.67986 | 1.30023 | 1.67886 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47 | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48 | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49 | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50 | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51 | 0.67933 | 1.29837 | 1.67520 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52 | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| 53 | 0.67915 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| 54 | 0.67906 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| 55 | 0.67896 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| 56 | 0.67890 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |
| 57 | 0.67882 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| 58 | 0.67874 | 1.29632 | 1.67155 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |
| 59 | 0.67867 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| 60 | 0.67860 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |
| 61 | 0.67853 | 1.29558 | 1.67022 | 1.99962 | 2.38905 | 2.65886 | 3.22930 |
| 62 | 0.67847 | 1.29536 | 1.66980 | 1.99897 | 2.38801 | 2.65748 | 3.22696 |
| 63 | 0.67840 | 1.29513 | 1.66940 | 1.99834 | 2.38701 | 2.65615 | 3.22471 |
| 64 | 0.67834 | 1.29492 | 1.66901 | 1.99773 | 2.38604 | 2.65485 | 3.22253 |
| 65 | 0.67828 | 1.29471 | 1.66864 | 1.99714 | 2.38510 | 2.65360 | 3.22041 |
| 66 | 0.67823 | 1.29451 | 1.66827 | 1.99656 | 2.38419 | 2.65239 | 3.21837 |
| 67 | 0.67817 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| 68 | 0.67811 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| 69 | 0.67806 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| 70 | 0.67801 | 1.29376 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | 3.21079 |
| 71 | 0.67796 | 1.29359 | 1.66660 | 1.99394 | 2.38002 | 2.64686 | 3.20903 |
| 72 | 0.67791 | 1.29342 | 1.66629 | 1.99346 | 2.37926 | 2.64585 | 3.20733 |
| 73 | 0.67787 | 1.29326 | 1.66600 | 1.99300 | 2.37852 | 2.64487 | 3.20567 |
| 74 | 0.67782 | 1.29310 | 1.66571 | 1.99254 | 2.37780 | 2.64391 | 3.20406 |
| 75 | 0.67778 | 1.29294 | 1.66543 | 1.99210 | 2.37710 | 2.64298 | 3.20249 |
| 76 | 0.67773 | 1.29279 | 1.66515 | 1.99167 | 2.37642 | 2.64208 | 3.20096 |
| 77 | 0.67769 | 1.29264 | 1.66488 | 1.99125 | 2.37576 | 2.64120 | 3.19948 |
| 78 | 0.67765 | 1.29250 | 1.66462 | 1.99085 | 2.37511 | 2.64034 | 3.19804 |
| 79 | 0.67761 | 1.29236 | 1.66437 | 1.99045 | 2.37448 | 2.63950 | 3.19663 |
| 80 | 0.67757 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |